Supplemento ordinario n. 1 alla " Gazzetta Ufficiale" n. 199 dell'8 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — **Roma - Mercoledì, 8 agosto 1962** — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1078.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Trento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1079.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Perugia e Piacenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1080.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati ed operai dipendenti dalle imprese cotoniere e degli impiegati dipendenti dalle imprese liniere-canapiere della zona di Biella.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1081.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività cotoniera della provincia di Palermo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1082.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi delle provincie di Milano, Varese e Como.

LEGGI E DECRETI

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1078.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Trento.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane della provincia di Trento.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, contiene, fra l'altro, il contratto collettivo 1° luglio 1961 relativo agli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Trento.

L'art. 17 di tale contratto prevede la Costituzione di una Commissione paritetica, cui, tra l'altro, è demandata la decisione sui licenziamenti che alla stessa venissero sottoposti.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tale Commissione paritetica costituisca una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti potranno sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Trento:

l'accordo collettivo 10 settembre 1954, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Artigiani e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Il contratto collettivo 1 luglio 1956, e relative tabelle, per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Artigiani e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro, la Camera Confederale del Lavoro;

il contratto collettivo 6 novembre 1956, per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 1° luglio 1956;

l'accordo collettivo 11 ottobre 1957, per i lavoratori dipendenti dalle aziende artigiane dei grafici, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro, il Sindacato Provinciale Poligrafici, la Unione Italiana del Lavoro - FI.L.A. e G.C., la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Trento, in data 20 giugno 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati per la provincia di Trento:

l'accordo collettivo 10 settembre 1954, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane;

il contratto collettivo 1 luglio 1956, relativo agli apprendisti dipendenti alle imprese artigiane;

il contratto collettivo 6 novembre 1956, relativo agli apprendisti dipendenti dalle imprese artigiane;

l'accordo collettivo 11 ottobre 1957, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dei grafici;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Trento.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 154, foglio n. 62. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 10 SETTEMBRE 1954 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Il giorno 10 settembre 1954 alle ore 21 sono convenuti presso la sede dell'Unione Provinciale degli Artigiani di Trento, i rappresentanti

dell'UNIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI, signori: cav. *Antonio Ketmaier, Tasselli Aldo, Coraiola Mario* e cav. *Bruno Fontanari;*

e i rappresentanti della

CISL sig. *Cioffi Gaetano* e *Nicoletti Luigi*

e il rappresentante della

UIL sig. *Cavallini Ugo;*

ed hanno concordato il seguente trattamento salariale a favore dei dipendenti da aziende artigiane, con effetto dal giorno 13 settembre 1954.

I presenti si accordano di adeguarsi al trattamento economico salariale concordato dalla Confederazione degli Industriali con la CISL e UIL per il conglobamento delle retribuzioni (compresive del caropane) escluse le categorie dei grafici e barbieri i quali hanno un trattamento diverso.

Di escludere in aggiunta ai sotto elencati minimi salariali indennità di varia natura non precedentemente concordate con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Categorie: metalmeccanici - meccanici - nichelatori - fabbri - maniscalchi - idraulici - lattonieri - fucinatori - fonditori - elettricisti - fumisti - spazzacamini - vulcanizzatori gomma - ramieri, ecc.

Muratori - Legno: mobilieri - falegnami - infissi - serramenti - articoli sportivi in legno - ecc.

Marmo e Pietra - Chimici: lavanderie, tintorie - cererie.

Decoratori: pittori decoratori - verniciatori.

Orologiai: orefici - argentieri - medaglie - distintivi doratori - argentatori.

	Superiore ai 20	Dai 18 ai 20	Dai 16 ai 18	Fino ai 16
UOMINI:	—	—	—	—
Operaio specializzato	163,05	—	—	—
Operaio qualificato	146,40	142,10	—	—
Manovale specializzato e operaio comune	138,60	129,35	102,05	80,35
Manovale comune	130,00	121,45	95,95	66,70
DONNE:				
di I categoria	123,00	103,00	—	—
di II categoria	116,35	97,50	86,45	75,15
di III categoria	109,20	91,95	82,05	65,65

APPRENDISTI e APPRENDISTE: contratto di tirocinio.

Categorie: segherie in legno - trasporti postali per conto PP. TT. .

Manufatti in cemento - Cuoio: calzolai - pellettieri - valigiai - sellai ecc.

	Superiore ai 20	Dai 18 ai 20	Dai 16 ai 18	Fino ai 16
UOMINI:	—	—	—	—
Operaio specializzato	161,80	—	—	—
Operaio specializzato	145,30	141.05	—	—
Manovale specializzato e operaio comune	137,55	128,40	101,30	—
Manovale comune	129,05	120,55	95,25	66,20

APPRENDISTI: contratto tirocinio vistato dalla Unione.

Categorie imballaggi: fabbricanti imballaggi in legno - zoccolai - confezioni peduli - fabbrica spazzole - ombrelli - bambole - pettini - giocattoli stoffa - pennelli.

Mugnai - Abbigliamento: sarti - sarte - magliaie - calzettaie - ricamatrici - tessitori - cucitrici - cappellai - modiste - berrettai ecc.

	Superiore ai 20	Dai 18 ai 20	Dai 16 ai 18	Fino ai 16
UOMINI:	—	—	—	—
Operaio specializzato	160,60	—	—	—
Operaio qualificato	144,20	140,00	122,95	—
Manovale specializzato e operaio comune	136,50	127,45	100,55	—
Manovale comune	128,05	119,60	94,50	65,70
DONNE:				
di I categoria	121,15	101,45	—	—
di II categoria	114,60	96,05	85,15	74,05
di III categoria	107,60	90,55	80,80	64,70

A detti minimi salariali dovrà essere aggiunta la indennità di contingenza fissata con decorrenza 13 settembre 1954:

	Superiore ai 20	Dai 18 ai 20	Dai 16 ai 18	Fino ai 16
UOMINI:	—	—	—	—
Operaio specializzato	1,62	—	—	—
Operaio qualificato	1,44	1,37	1,25	1
Manovali specializzati e operai comuni	1,37	1,25	1,00	0,81
Manovali comuni	1,25	1,19	0,94	0,69

Si provvede inoltre all'aumento delle tariffe per gli apprendisti che vengono così determinate:

1° semestre: nessuna retribuzione;

2° semestre: da L. 400 a L. 600 settimanali;

3° semestre: da » 600 a » 800 settimanali;

4° semestre: da » 750 a » 1.200 settimanali;

5° semestre: da » 1.000 a » 1.500 settimanali;

6° semestre: da » 1.250 a » 2.000 settimanali.

Viene costituita una Commissione tecnica per le qualifiche composta da un rappresentante degli artigiani, da un rappresentante dell'Organizzazione cui il lavoratore appartiene, e da un membro designato dall'Ispettorato del Lavoro, circolo di Trento.

Alla fine del terzo anno di apprendistato, coloro che non sono ritenuti idonei al passaggio di categoria da parte del datore di lavoro artigiano possono fare domanda alla predetta Commissione per eseguire la prova d'arte (esclusa la categoria abbigliamento per la quale è fissato un trattamento diverso).

Quei lavoratori che supereranno la prova conseguiranno il passaggio ad operaio qualificato con le relative tariffe, mentre coloro che non supereranno la prova o non avranno chiesto di eseguire la prova stessa, dovranno lavorare un altro anno con la qualifica di « apprendista avviato » e con il presente salario: il 60 % della paga conglobata dell'operaio comune per il primo semestre e il 75 % della paga conglobata dell'operaio comune per il secondo semestre.

Per quanto riguarda l'accordo relativo all'apprendistato valgono le norme di legge concernenti la frequenza alle scuole professionali e quant'altro dalla legge stessa contemplato.

Il presente accordo relativo all'apprendistato ha la validità di un anno e verrà tacitamente rinnovato qualora una delle parti non ne dia regolare disdetta almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 LUGLIO 1956 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Trento, 1° luglio 1956,

UNIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI DI TRENTO, rappresentata dal suo presidente cav. *Antonio Ketmaier*, assistito dal segretario sig. *Faifer Oscar*.

e

UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. DI Trento rappresentata dal Segretario cav. *Luigi Nicoletto* assistito dall'addetto sindacale sig. *Cioffi Gaetano;*

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DI TRENTO, rappresentata dal sig. *Visentin Esterino*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI TRENTO, rappresentata dal sig. *Gistri Danilo;*

hanno stipulato il presente accordo collettivo di lavoro da valere per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Trento.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dell'apprendista artigiano avviene secondo e norme e le modalità previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova avrà una durata massima di due (2) mesi per gli apprendisti di prima assunzione.

Tale periodo è ridotto ad un (1) mese per coloro che abbiano prestato servizio per almeno sei (6) mesi presso altro datore di lavoro e con la stessa attività professionale.

Trascorso il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva ed il servizio prestato si computa agli effetti dell'anzianità.

Art. 3.

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato è stabilita come segue:

Anni 2: mugnai e pastai - segherie in legno - sediame curvato - cementisti e manufatti in cemento - cuoio e calzature per lavorazione in serie - abbigliamento per lavorazioni in serie sia civili che militari - zoccolifici - ombrellai - spazzole - lavanderie non tintorie - imbianchini semplici - cave porfido - segherie in marmo.

Anni 5: tutte le altre categorie di aziende artigiane ad esclusione delle seguenti: fabbricanti imballaggi in genere - trasporti ausiliari del traffico - cave sabbia, ghiaia e marmo, per le quali non è previsto alcun periodo di apprendistato. Per i barbieri e parrucchieri verrà stabilito un accordo a parte.

Al termine dei rispettivi periodi di apprendistato come sopra previsti, l'apprendista consegue direttamente la qualifica di operaio qualificato.

Art. 4.

CUMULO PERIODI DI LAVORO

I periodi di servizio prestato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini della durata massima per periodo di apprendistato di cui sopra, purchè si riferiscano alla stessa attività professionale e non siano separati da una interruzione superiore ad un anno.

Art. 4-*bis*

AGGIORNAMENTO PERIODI APPRENDISTATO IN ATTO

Tutti gli apprendisti attualmente alle dipendenze delle aziende artigiane sono tenuti al completamento dei periodi di apprendistato specificati all'art. 3 anche se i contratti individuali precedenti avessero previsto un minor periodo di apprendistato.

Art. 5.

DECADENZA CONTRATTI DI TIROCINIO

Con l'entrata in vigore del presente contratto, tutti i contratti individuali di tirocinio stipulati fra artigiani e familiari dell'apprendista, si intendono dichiarati decaduti.

Le posizioni dei singoli apprendisti dovranno pertanto essere rivedute in relazione ai semestri già maturati con i minimi salariali in vigore del 1° luglio 1956.

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

Art. 6.

DEROGHE

A norma dell'art. 18, comma secondo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti che abbiano compiuto il 18° anno di età ed abbiano almeno 2 anni di addestramento pratico, hanno diritto di essere ammessi alle prove di idoneità per conseguire la qualificazione ad operaio qualificato.

La relativa prova pratica sarà giudicata dalla apposita commissione paritetica il cui giudizio è insindacabile.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è quello stabilito dall'art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e non può superare le 8 ore giornaliere con un massimo di 44 settimanali.

E' fatto assoluto divieto di adibire al lavoro gli apprendisti di ambo i sessi dalle 22 alle 6.

Le ore destinate all'insegnamento complementare che dovessero cadere durante l'orario di lavoro sono considerate lavorative a tutti gli effetti e verranno retribuite dal datore di lavoro tanto se la scuola sia stata organizzata dai datori di lavoro quanto da Enti Statali, Regionali, Provinciali o Comunali, o da altri Enti a ciò autorizzati dal Consorzio per l'Istruzione Tecnica.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale, salvo casi eccezionali, in caso di mostre, fiere o concorsi cui partecipa l'Azienda artigiana, deve sempre cadere di domenica.

Nei casi considerati più sopra, l'apprendista fruirà del periodo compensativo un giorno lavorativo di 8 ore. Il riposo compensativo non potrà coincidere con le festività infrasettimanali e nazionali.

Anche in questo caso non potranno essere comunque superate le 44 ore settimanali.

Art. 9.

FESTIVITÀ

Oltre le domeniche e i giorni di riposo compensativo, sono considerati festivi anche i seguenti:

Feste nazionali: 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 4 novembre.

Feste infrasettimanali: Capodanno - Epifania - San Giuseppe - Lunedì dopo Pasqua - Ascensione - Corpus Domini - SS. Pietro e Paolo - Assunzione - Ognissanti - Immacolata Concezione - S. Natale - S. Stefano e il Santo Patrono della località ove ha sede l'azienda artigiana.

In tali festività all'apprendista deve essere corrisposto il salario come per le normali 8 ore di lavoro anche se esse cadono di domenica.

In caso che all'apprendista venga richiesta prestazione di lavoro, le ore lavorate dovranno essere compensate normali nelle feste infrasettimanali e maggiorate del 30 % in quelle nazionali.

Art. 10.

FERIE

La durata delle ferie è quella prevista dall'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e cioè:

giorni 30 per gli apprendisti inferiori ai 16 anni;

giorni 20 per gli apprendisti che hanno superato il 16° anno. Nelle ferie sono comprensive le domeniche e le festività.

Data la particolare caratteristica che il legislatore ha inteso dare a questo istituto, le ferie sono irrinunciabili. La corresponsione delle ferie deve avvenire in via anticipata.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno verranno concessi o corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato rapportando a mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

Il godimento delle ferie deve avvenire normalmente fra il 15 giugno e il 15 settembre.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA

In coincidenza col S. Natale all'apprendista verrà corrisposta la gratifica natalizia in ragione di 100 ore lavorative di retribuzione al salario in atto al 1° dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno verranno corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati rapportando a mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

Le retribuzioni minime per i rispettivi periodi di apprendistato considerati all'art. 5, stabilite per scatti semestrali sono quelle riportate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.

Le tabelle stesse hanno valore solo ed unicamente per coloro che sono adibiti ai lavori di apprendistato.

Qualora l'Ispettorato del Lavoro non dovesse riconoscere la qualifica di apprendista, e la di lui prescrizione divenga definitiva per mancato ricorso alle Autorità competenti o per rigetto del ricorso stesso, il lavoratore dovrà essere retribuito con il salario dell'operaio comune o manovale comune della rispettiva età a seconda dei lavori cui viene adibito.

Art. 13.

MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di 6 mesi con decorrenza dell'anzianità. I periodi di malattia o infortunio non danno luogo a prolungamento del periodo di apprendistato.

Art. 14.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del periodo di apprendistato per la chiamata al servizio di leva valgono le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro resta sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile ai soli effetti della indennità di licenziamento.

Al rientro dal servizio militare l'apprendista dovrà completare il periodo di apprendistato.

Art. 15.

LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento giustificato (salvo i casi di licenziamento in tronco per fatti gravi) all'apprendista spettano due giorni di indennità per ogni anno di anzianità.

Trascorso il primo anno le frazioni di anno verranno calcolate per dodicesimi di mesi interi.

In caso di licenziamento ingiustificato la questione verrà sottoposta alla Commissione paritetica istituita con il presente contratto, la quale dovrà stabilire la posizione dell'apprendista in forma definitiva.

La stessa potrà prescrivere il ripristino del rapporto di lavoro o in difetto la corresponsione di una penalità pari a una mensilità di salario. All'apprendista dimissionario non spetta alcuna indennità di anzianità.

Art. 16.

PREAVVISO

In caso di licenziamento o di dimissioni volontarie le parti dovranno dare un preavviso di 30 giorni, salvo che si tratti di giusta causa.

Art. 17.

COMMISSIONE PARITETICA

Viene istituita una Commissione paritetica che ha i seguenti compiti:

a) esaminare e giudicare gli apprendisti che chiedono di eseguire la prova pratica per conseguire la qualifica prima del termine del periodo di apprendistato a norma dell'art. 6;

b) esaminare i licenziamenti che alla stessa venissero sottoposti a pronunciare il proprio giudizio a norma dell'art. 16.

Tale Commissione è composta da:

1) un rappresentante della Unione Artigiani con qualifica e competenza di mestiere;

2) un rappresentante designato dall'Organizzazione sindacale cui il lavoratore è iscritto, pure con specifica competenza di mestiere;

3) un rappresentante designato dall'Ispettorato del Lavoro - Circolo di Trento.

I rappresentanti di cui ai nn. 1 e 2 potranno essere assistiti da funzionari o mandatari delle rispettive organizzazioni sindacali sempre in numero paritetico.

Art. 18.

RIFERIMENTO ALLE LEGGI

Per tutto quanto non contemplato nel presente contratto si fà riferimento alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, ed alle disposizioni del Codice civile in materia di tirocinio.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a tutti gli effetti con il 1° luglio 1956 ed avrà la durata di due anni a scadere il 30 giugno 1958.

Si intenderà quindi rinnovato di anno in anno qualora una delle parti contraenti non dia regolare disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

In questo caso il contratto stesso rimarrà in vigore fino alla stipula di quello che dovrà sostituirlo.

TABELLE SALARIALI IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1956

Apprendisti con 5 anni di apprendistato dopo 2 mesi di prova:

	Uomini orarie	Donne orarie
1° semestre	L. 15 —	L. 15 —
2° semestre	» 27 —	» 25 —
3° semestre	» 35 —	» 33 —
4° semestre	» 41 —	» 38 —
5° semestre	» 55 —	» 50 —
6° semestre	» 72 —	» 60 —
7° semestre	» 91 —	» 72 —
8° semestre	» 110 —	» 85 —
9° semestre	» 125 —	» 100 —
10° semestre	» 138 —	» 115 —

Apprendisti con 2 anni di apprendistato dopo 2 mesi di prova:

1° semestre	L. 30 —	L. 25 —
2° semestre	» 55 —	» 45 —
3° semestre	» 90 —	» 75 —
4° semestre	» 130 —	» 105 —

Detti minimi sono comprensivi della indennità di contingenza e del caro pane.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 NOVEMBRE 1956 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Trento, 6 novembre 1956.

In riferimento all'accordo collettivo di lavoro da valere per gli apprendisti dipendenti da aziende artigiane della provincia di Trento, stipulato in data 1° luglio 1956, le parti contraenti riconoscono la necessità e concordano le seguenti tabelle a completamento di quelle indicate nel suddetto accordo, valevoli per gli apprendisti che iniziano l'apprendistato.

TABELLE SALARIALI PER APPRENDISTI PER IL PERIODO DI 5 ANNI

DONNE:

con inizio a 14 anni:

1° semestre: L. 10 orarie;
2° semestre: » 15 orarie;
3° semestre: » 20 orarie;
4° semestre: » 30 orarie;
5° semestre: » 37 orarie;
6° semestre: » 50 orarie;
7° semestre: » 60 orarie;
8° semestre: » 75 orarie;
9° semestre: » 85 orarie;
10° semestre: » 95 orarie;

quella indicata nell'accordo del 1° luglio 1956 rimane stabilita per apprendisti che iniziano a 17 anni.

PER IL PERIODO DI 2 ANNI

	Con inizio a 14 anni	Con inizio a 18 anni
1° semestre	25 orarie	35 orarie
2° semestre	50 orarie	60 orarie
3° semestre	75 orarie	95 orarie
4° semestre	100 orarie	130 orarie

quella indicata nell'accordo del 1° luglio 1956 rimane stabilita per apprendisti che iniziano a 16 anni.

DONNE:	Con inizio a 14 anni	Con inizio a 16 anni
1° semestre	20 orarie	23 orarie
2° semestre	40 orarie	42 orarie
3° semestre	60 orarie	70 orarie
4° semestre	80 orarie	95 orarie

quella indicata nell'accordo del 1° luglio 1956 rimane stabilita per apprendisti che iniziano a 18 anni.

Unione Provinciale Artigiani

Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.

Camera Confederale del Lavoro

Unione Italiana del Lavoro U.I.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 OTTOBRE 1957 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DEI GRAFICI DELLA PROVINCIA DI TRENTO

L'anno 1957 addì 11 del mese di ottobre in Trento;

tra

L'UNIONE PROVINCIALE ARTIGIANI DI TRENTO, rappresentata dal sig. *Barbacovi Aldo*, Capo Arte categoria Grafici, assistito dal sig. *Faifer Oscar*, Segretario dell'Unione;

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI, si è addivenuti al seguente accordo.

Con decorrenza del 7 settembre 1957 vengono applicati i salari contemplati per il settore industria che sono i seguenti:

Compositori a mano e impressori:

UOMINI	Paga	Conting.	Totale
Operaio specializzato . .	243 —	19,31	262,31
Operaio qualificato . .	203 —	16,12	219,31
Operaio comune . . .	174 —	15,25	189,25
Fotoincisori			
Fotografi, stampatori, ritoccatori:			
Operaio specializzato . .	261,50	19,31	280,81
Operaio qualificato . .	216 —	16,12	232,12
Operaio comune . . .	186,50	15,25	201,75
Legatori:			
Operaio extra categoria .	250 —	19,31	269,31
Operaio specializzato . .	237 —	19,31	256,31
Operaio qualificato . .	194,50	16,12	210,62
Operaio comune . . .	171 —	15,25	186,25

DONNE	Paga	Conting.	Totale
Legatrici e libraie:			
Operaia specializzata . .	155,50	13,56	169,06
Operaia qualificata . .	137,50	12,81	150,31
Operaia comune . . .	130 —	12,06	142,06
Metti foglio su macchina da stampa in genere .	154,50	13,56	168,06

Per quanto riguarda le categorie impiegatizie del ramo amministrativo stante la particolare caratteristica delle aziende artigiane che richiedono generalmente prestazioni promiscue, si concorda di attribuire agli stessi la 3ª categoria, gruppo *A*, del rispettivo sesso ed età per gli stipendi e la indennità di contingenza sempre del settore industria, salvo che le mansioni stesse siano esattamente definibili o comunque richiedano prevalentemente capacità concettuali.

Per quanto concerne la parte normativa, sia per la categoria operaie che impiegatizie, si fa completo riferimento al Contratto confederale nazionale di lavoro del settore Industria del 24 luglio 1957.

Camera Confederale del Lavoro

Sindacato Provinciale Paligrafici

U.I.L. - Trento - F.I.L.A. e C.C.

Unione Provinciale Artigiani

C.I.S.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1079.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Perugia e Piacenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per la provincia di Perugia:

— il contratto collettivo 9 novembre 1955, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra la Federazione Libera Artigiani, l'Unione degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -, l'Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L. -; cui, in data 24 gennaio 1956 ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

— l'accordo collettivo 10 giugno 1959, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra la Sezione Artigiani presso l'Associazione Industriali, l'Unione Provinciale Artigiani, la Federazione Libera Artigiani, l'Associazione Provinciale Artigiana e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale Sindacale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -; cui, in data 20 luglio 1959, ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo 1 agosto 1960, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale Liberi Artigiani, l'Unione Provinciale degli Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. - la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 11 della provincia di Perugia, in data 15 luglio 1961, n. 12 della provincia di Piacenza, in data 24 luglio 1961, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Perugia, il contratto collettivo 9 novembre 1955 e l'accordo collettivo 10 giugno 1959;

— per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo 1 agosto 1960;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali, con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività considerate nei contratti e nell'accordo di cui al primo comma, delle provincie di Perugia e Piacenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 154, *foglio n.* 65. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 9 NOVEMBRE 1955, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

L'anno 1955, questo di 9 del mese di novembre, in Perugia, nella Sede dell'UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA M. O., alla presenza del Segretario di 1ª classe, sig. *Furio Franciosini,* a ciò delegato dal f.f. Direttore avv. *Ubaldo Foresio,*

tra

la FEDERAZIONE LIBERA ARTIGIANI della Provincia di Perugia, rappresentata per delega dal suo Presidente sig. *Riccardo Ceglioni,* assistito dal dott. *Duilio Badalassi* Direttore della Federazione stessa.

e

l'UNIONE FRA GLI ARTIGIANI della Provincia di Perugia, rappresentata per delega dal suo Presidente sig. *Ruggero Fabbri,* assistito dal dott. *Luigi Caldarelli,* Segretario Provinciale dell'Unione stessa;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Perugia e Provincia rappresentata per delega dal suo Segretario Provinciale, sig. *Alfio Caponi,* assistito dal sig. *Elio Caprini,* Capo dell'Ufficio vertenze e contratti;

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI C.I.S.L. rappresentata per delega dal suo Segretario Provinciale, sig. *Roberto Romei,* assistito dal Perito Industriale sig. *Ermanno Jori*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. di Perugia, rappresentata per delega dal suo Segretario provinciale sig. *Talillo* cav. uff. *Andrea,* assistito dal sig. *Alberto Sebastiani*

si è stipulato il presente contratto provinciale collettivo di lavoro da valere per tutti gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della Provincia di Perugia.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale verrà effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) libretto di lavoro;

b) tessera assicurativa, se provvisto;

c) libretto INAM;

d) eventuali documenti per ottenere la corresponsione degli assegni familiari per le persone a carico.

E' in facoltà del datore di lavoro di richiedere al dipendente il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e segnalare gli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro si intende effettuata con un periodo di prova di due settimane, eccezion fatta per gli apprendisti ai quali si applica l'art. 3 dell'allegato regolamento per l'apprendistato.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

Il dipendente non confermato, o che per suo conto non intenda proseguire nel rapporto di lavoro, avrà diritto al pagamento della retribuzione fissata contrattualmente per la categoria per la quale è stato assunto e per il periodo di lavoro effettivamente compiuto. Trascorso il periodo di prova, l'anzianità del dipendente decorre dal primo giorno della sua assunzione a tutti gli effetti.

Art. 4.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio la categoria e le mansioni affidate nonchè il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 5.

QUALIFICHE

I dipendenti artigiani si suddividono nelle seguenti categorie:

a) operai specializzati;

b) operai qualificati e donne di 1ª categoria;

c) manovali specializzati e operai comuni e donne di 2ª categoria;

d) manovali comuni e donne di 3ª categoria;

e) apprendisti.

Sono considerati operai specializzati tutti coloro che compiono lavori finiti la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico pratiche acquisite attraverso un tirocinio ed una notevole preparazione tecnica, che siano idonei alla lettura del disegno e che possano sostituire l'imprenditore nella produzione.

Sono considerati operai qualificati e donne di 1ª categoria tutti coloro che pur eseguendo lavori finiti non abbiano le capacità degli operai specializzati, pur avendo delle specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite durante il periodo di tirocinio.

Sono considerati manovali specializzati o operai comuni e donne di 2ª categoria, tutti coloro che compiono lavori comuni che non richiedono speciale capacità, ma solo attitudini, e cioè coloro che aiutano gli operai specializzati e qualificati partecipando direttamente alla lavorazione.

Sono invece considerati manovali comuni e donne di 3ª categoria tutti coloro che eseguono lavori per la cui esecuzione non sono richieste le cognizioni e le capacità proprie dei lavoratori sopradetti.

Per gli apprendisti valgono le norme di cui all'allegato regolamento.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative e più precisamente: ore 8 per tutti i lavoratori, esclusi quelli addetti a servizi discontinui o di semplice attesa per i quali lo orario normale è di ore 10.

Art. 7.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso di lavoro a cottimo, singolo o collettivo, le tariffe dovranno essere determinate in maniera che al lavoratore di normale capacità lavorativa sia consentito un guadagno non inferiore all'8% oltre alla paga oraria di fatto.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario s'intende quello prestato in ore eccedenti l'orario normale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Per lavoro festivo s'intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale, nonchè quello prestato nelle ricorrenze festive di cui al successivo art. 10. Non si considera lavoro festivo quello prestato nei giorni di domenica quando al dipendente sia concesso il riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno: per la prima ora 12%; per la successiva 15%;

b) lavoro festivo: (domenica o giorno di riposo compensativo o festività di cui al successivo art. 10) 20%;

c) lavoro straordinario festivo: (oltre l'8ª ora) 30 per cento;

d) lavoro straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6) 30%.

Le percentuali di cui sopra saranno calcolate sulla paga oraria di fatto e non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i giorni di riposo compensativo settimanale non domenicale. Qualora il dipendente presti la propria opera nelle suddette festività, gli sarà corrisposta la retribuzione per le ore lavorative con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 10.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e relativo trattamento economico si fa specifico riferimento alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e più precisamente: nelle festività nazionali ed infrasettimanali dovrà essere erogata, in caso di mancata prestazione di lavoro, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, mentre le eventuali ore di lavoro prestato dovranno essere retribuite con il salario normale maggiorato della percentuale del lavoro straordinario festivo.

Il trattamento economico di cui sopra dovrà essere ugualmente corrisposto per intero nelle giornate del 2 giugno, 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre al lavoratore anche se risulti assente per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro per qualunque causa indipendente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione del lavoro dovuto a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo, compresa la celebrazione del S. Patrono del luogo. Analogo trattamento economico verrà corrisposto nelle rimanenti festività in questo contratto specificate con la sola esclusione delle assenze per sospensioni di lavoro che oltrepassino 15 giorni o per festività cadenti di domenica.

E' considerata festività nazionale il 2 giugno. Sono considerati giorni festivi i seguenti:

Il primo giorno dell'anno - Il giorno dell'Epifania - Il giorno della festa di S. Giuseppe - Il 25 aprile, anniversario della liberazione - Il giorno di lunedì dopo Pasqua - Il giorno dell'Ascensione - Il giorno del Corpus Domini - Il 1° maggio, festa del lavoro - Il giorno della festa dei SS. Pietro e Paolo - Il giorno dell'Assunzione - Il giorno di Ognissanti - Il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale - Il giorno della festa della Immacolata Concezione - Il giorno di Natale - Il giorno 26 dicembre - Il giorno della festa del Patrono.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica. Il personale che non fruisce del riposo settimanale in coincidenza con la domenica dovrà beneficiare del riposo in altro giorno della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il dipendente potrà richiedere il suo licenziamento con diritto al preavviso, alla indennità di anzianità ed agli altri diritti eventualmente maturati.

Il termine di 15 giorni potrà essere prorogato previo accordo tra le competenti Associazioni sindacali o tra le parti.

Art. 13.

INTERRUZIONE DI LAVORO E RECUPERI

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i trenta minuti della giornata. In caso che la interruzione di lavoro superi i trenta minuti nella giornata e il lavoratore sia trattenuto dal datore di lavoro, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, ivi compresi i periodi di sosta.

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste ed indipendenti dalla volontà delle parti entro i 45 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta la perdita. Detto recupero non potrà comunque superare il limite di un'ora al giorno.

Art. 14.

CHIAMATA ALLE ARMI

Per i chiamati e richiamati alle armi valgono le norme di legge per le quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

La chiamata o il richiamo alle armi saranno considerati utili come anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di licenziamento, purchè il lavoratore si presenti alla Ditta per riprendere servizio, entro 30 giorni dalla data del congedo.

Art. 15.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si fa specifico riferimento alle norme di legge.

Art. 16.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un periodo di 7 giorni pagati, in analogia al rimborso che il datore di lavoro riceverà dall'I.N.P.S.

Art. 17.

FERIE

I lavoratori che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda avranno diritto ad un periodo di ferie di giorni 9 (ore 72) retribuiti con la paga oraria di fatto.

In caso di ferie collettive, di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie annuali, spetterà il godimento di tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo servizio. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero. Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo feriale prolungheranno la durata del periodo stesso o verranno retribuite a parte.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai dipendenti che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda verrà corrisposta una gratifica natalizia nella misura di 160 ore della paga di fatto in corso nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni e trascurando le frazioni di mese fino a quindici giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni la gratifica natalizia sarà corrisposta in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, durante i quali matura l'anzianità a tutti gli effetti. Le assenze di cui al comma precedente devono essere comunicate dal lavoratore all'azienda entro il terzo giorno, salvo casi di giustificato impedimento. Il datore di lavoro ha diritto a far controllare lo stato di malattia del lavoratore da un medico di sua riducia.

Qualora al termine del periodo di conservazione del posto il dipendente non sia in grado di riprendere il lavoro e l'azienda provveda al suo licenziamento, questi avrà diritto alla intera indennità di anzianità, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento dell'operaio il rapporto rimane sospeso con la sola decorrenza dell'indennità di anzianità.

Art. 20.

RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria del personale maschile e femminile è quella risultante dalle tabelle allegate. Le dette retribuzioni subiranno variazioni solo nel caso in cui si verifichino modificazioni nel costo della vita — con effetto dal 1° dicembre 1955 — rilevate dall'Ufficio Centrale di Statistica, limitatamente ai punti di variazione che operano nella indennità di contingenza dei settori industriale e commerciale.

Il valore del punto per il personale non apprendista viene fissato nelle misure risultanti dalla seguente tabella:

UOMINI

Operai specializzati:

— superiore ai 20 anni . . . L. 10,03 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 9,75 »

Operai qualificati:

— superiore ai 20 anni . . . L. 9,01 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 8,74 »

Operai comuni o manovali specializzati:

— superiore ai 20 anni . . . L. 8,53 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 7,96 »
— dai 16 ai 18 anni . . . . » 6,28 »

Manovali comuni:

— superiore ai 20 anni . . . L. 8,00 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 7,47 »
— dai 16 ai 18 anni . . . . » 5,91 »
— sotto i 16 anni . . . . . » 4,11 »

DONNE

Donne di 1ª Categoria:

— superiori ai 20 anni . . . L. 7,57 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 6,33 »

Donne di 2ª Categoria:

— superiori ai 20 anni . . . L. 7,16 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 6,00 »

Donne di 3ª Categoria:

— superiori ai 20 anni . . . L. 6,72 giornaliere
— dai 18 ai 20 anni . . . . » 5,65 »
— dai 16 ai 18 anni . . . . » 5,05 »
— sotto i 16 anni . . . . . » 4,07 »

Ai fini della esemplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di ciascun bimestre, ottenuti moltiplicando i valori di cui sopra per il numero dei punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

Le frazioni aggiunte per arrotondamenti non si cumulano nei movimenti successivi che saranno calcolati partendo dalla base in relazione agli importi arrotondati.

Art. 21.

PREAVVISO

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno purchè preceduto da un preavviso di giorni 6. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso o fino al completamento del medesimo, ove il preavviso sia stato notificato per un periodo di tempo inferiore.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore.

Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E IN CASO DI MORTE

— giorni 4 (32 ore) all'anno per anzianità da 1 fino a 5 anni;

— giorni 6 per anzianità da 5 a 10 anni;

— giorni 8 per anzianità oltre i 10 anni.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno si computano in dodicesimi, con l'esclusione delle frazioni di mese, inferiori ai 15 giorni.

L'indennità di anzianità nella misura di cui sopra verrà corrisposta anche in caso di morte del lavoratore.

Il dipendente che si dimetta per ingiurie o per atti lesivi del suo onore o della sua dignità, commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire le indennità di anzianità e sostitutiva del preavviso.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni, trascorsi due anni dall'inizio del rapporto di lavoro, al lavoratore dimissionario spetterà la stessa indennità di anzianità che avrebbe percepito in caso di licenziamento. Qualora, invece, non fossero trascorsi all'atto del licenziamento due anni dall'inizio del rapporto di lavoro, la indennità stessa verrà ridotta del 50%.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità:

a) con richiamo verbale o scritto il quale potrà essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate negli articoli 25 e 26;

b) con multa fino all'importo di tre ore di paga di fatto;

c) con la sospensione dal lavoro sino al massimo di tre giorni;

d) con licenziamento senza preavviso nè eventuale indennità.

Art. 25.

MULTE E SOSPENSIONI

La Ditta potrà infliggere la multa di cui alla lettera *b*) dell'articolo precedente all'operaio:

a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che si assenti temporaneamente dal lavoro senza giustificato motivo;

c) che non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con evidente negligenza;

d) che guasti, per disattenzione, il materiale dell'azienda o il materiale in lavorazione oppure che non avverta subito il titolare di evidenti guasti agli apparecchi ad esso affidati o di eventuali irregolarità nell'andamento degli apparecchi stessi;

e) che senza permesso del datore di lavoro o di chi per esso, consumi nell'azienda bevande alcooliche;

f) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

g) che sia trovato addormentato;

h) che offenda i compagni di lavoro;

i) che dia disposizioni contrarie a quelle predisposte dalla Ditta;

l) che in qualunque altro caso trasgredisca alla osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno o che commetta qualunque atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro e alla sicurezza dell'azienda.

Le predette mancanze in caso di maggiore gravità o di recidiva saranno punite con la sospensione.

Art. 26.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

La Ditta potrà infliggere la punizione di cui alla lettera *d*) dell'art. 24 all'operaio in caso di:

a) insubordinazione grave verso i superiori;

b) contravvenzione al divieto di fumare in quei luoghi ove tale divieto è espressamente stabilito;

c) furti o danneggiamenti volontari al materiale, alle macchine o al prodotto di lavorazione o a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'azienda;

d) risse nell'azienda;

e) assenze non giustificate per tre giorni consecutivi o per quattro volte in un anno in giorni successivi ai festivi;

f) trafugamento di disegni, di utensili, di materiale e di quanto altro appartenga all'azienda;

g) esecuzione di qualsiasi lavoro non autorizzato per proprio conto e per conto di terzi nel laboratorio, salvo l'azione del datore di lavoro per l'eventuale risarcimento del danno subito;

h) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo alla sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni;

i) mancanza di cui alla lettera *l*) dell'art. 25 quando da essa derivi grave pregiudizio.

La Ditta ha facoltà di effettuare trattenute per risarcimento dei danni in relazione all'entità del danno e alle circostanze che lo hanno determinato mediante trattenute che non potranno superare il 14% del salario settimanale, quindicinale o mensile.

I danni comportanti trattenute verranno contestati all'operaio non appena a conoscenza del datore di lavoro o di chi per esso.

I proventi delle multe e delle ritenute che non siano state applicate a titolo di risarcimento danni, saranno versati mensilmente alla locale Sede dell'I.N.A.M.

Contro il licenziamento in tronco è ammesso il ricorso ad una Commissione arbitrale composta da un rappresentante del lavoratore, da un rappresentante del datore di lavoro, designati dalle rispettive Associazioni sindacali cui aderiscono e presiedute da persona prescelta di volta in volta in una lista che verrà concordata tra le Associazioni sindacali firmatarie dell'accordo.

Art. 27.

TRASFERTE PER MISSIONI E LAVORI FUORI ZONA

Per missioni si intendono tutti quei lavori eseguiti 5 km. fuori del Comune, ovvero oltre 10 km. nell'ambito dello stesso Comune del luogo ove ha sede la azienda.

Qualora la durata della missione comporti la permanenza fuori sede per l'intero orario normale di lavoro, il dipendente avrà diritto, oltre al rimborso delle spese vive di viaggio, ad una maggiorazione del 12 % da calcolarsi sulla normale retribuzione oraria di fatto.

Nel caso che la missione dia luogo al pernottamento fuori sede, il datore di lavoro sarà tenuto a rimborsare, oltre alle spese di viaggio, le spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute dal lavoratore.

Le indennità di cui sopra non saranno dovute a quei lavoratori per i quali la missione comporti l'avvicinamento alla propria abituale residenza ovvero nel caso in cui a tali spese provveda direttamente l'Azienda o il committente del lavoro.

Art. 28.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per i lavoratori in forza presso le aziende alla data della stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni economico-normative più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 29.

COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO

Premesso che il tentativo di conciliazione delle controversie individuali, deve essere sempre esperito in sede di Associazioni sindacali, si conviene la costituzione dei Collegi di arbitrato e di conciliazione con lo specifico incarico di tentare la conciliazione di quelle controversie per le quali non siano stato possibile raggiungere accordo o che devessero insorgere sia per la pratica applicazione del presente contratto sia per le norme ad esso connesse od accessorie.

Il giudizio di arbitrato vincolerà le parti ogni qual volta queste abbiano dato specifico mandato scritto al Collegio e dichiarato di accettare come definitivo il risultato del giudizio arbitrale.

Il Collegio arbitrale sarà così composto:

a) da un rappresentante del datore di lavoro nominato dall'Associazione sindacale a cui lo stesso aderisce;

b) da un rappresentante di quell'Associazione sindacale dei Lavoratori alla quale il lavoratore o i lavoratori abbiano dato esplicito mandato;

c) da un terzo membro con funzione di presidente da prescegliersi in una rosa di sei nomi di cui tre proposti dalle Associazioni sindacali datoriali e tre da quelle dei lavoratori firmatarie del presente accordo.

Il ricorso al Collegio arbitrale deve avvenire, pena decadenza, entro 8 giorni dal fallimento del tentativo di conciliazione in sede sindacale.

Le Associazioni sindacali firmatarie dell'accordo si impegnano, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, a far pervenire all'Ufficio Regionale del Lavoro e della M. O. di Perugia — presso il quale temporaneamente ed in via transitoria viene fissata la sede del Collegio arbitrale — i nominativi delle persone da ogni singola Associazione designate quale appartenenti alla lista dei presidenti del collegio.

Le spese di arbitrato, per quanto si riferisce al presidente, saranno ripartite in misura eguale fra le parti.

Art. 30.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1955 ed avrà durata fino al 31 ottobre 1956.

Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di un altro anno e così di seguito se non verrà disdettato da una delle parti due mesi prima della sua scadenza con cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Tabella delle retribuzioni minime orarie da valere per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della provincia di Perugia a decorrere dal 1° ottobre 1955. (Allegata al contratto collettivo provinciale di lavoro).

	Uomini	Donne
Operai specializzati:		
oltre 20 anni	L. 147,50	—
dai 18 ai 20 anni . . .	» 135,67	—
Operai qualificati:		
(1ª Categoria)		
oltre 20 anni	L. 128,75	L. 104,54
dai 18 ai 20 anni . . .	» 118,46	» 93,60
Operai comuni e manovali specializzati:		
(2ª Categoria)		
oltre 20 anni	L. 121,25	L. 98,10
dai 18 ai 20 anni . . .	» 97,00	» 88,00
dai 16 ai 18 anni . . .	» 72,75	—
Manovali comuni:		
(3ª Categoria)		
oltre 20 anni	L. 112,50	L. 90,65
dai 18 ai 20 anni . . .	» 90,00	» 76,94
dai 16 ai 18 anni . . .	» 61,87	» 56,64
dai 14 ai 16 anni . . .	» 33,91	» 30,90

REGOLAMENTO PER L'APPRENDISTATO

Ad integrazione del contratto collettivo di lavoro 9 novembre 1955 da valere per i dipendenti da aziende artigiane della Provincia di Perugia, si conviene quanto appresso:

Art. 1.

Per quanto riguarda il rapporto di apprendistato le parti fanno riferimento alle vigenti disposizioni di legge che regolano la materia.

Art. 2.

La durata del periodo di apprendistato è fissata come segue:

anni 5 per gli apprendisti assunti tra i 14 e i 16 anni compiuti;

anni 4½ per gli apprendisti assunti tra i 16 e i 18 anni compiuti;

anni 3½ per gli apprendisti assunti tra i 18 e i 20 anni compiuti.

Art. 3.

L'assunzione dell'apprendista si intende effettuata per un periodo di prova di un mese. Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo del preavviso e delle indennità, ma con il solo pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Trascorso il periodo di prova l'anzianità del dipendente decorre ad ogni effetto dal 1° giorno di assunzione.

Art. 4.

Le retribuzioni minime degli apprendisti sono fissate nelle percentuali risultanti dall'annessa tabella, riferite alle retribuzioni degli operai qualificati e delle donne di 2ª categoria oltre 20 anni, eccezion fatta per le apprendiste assunte tra i 14 e i 15 anni compiuti per le quali le percentuali stesse sono riferite ai minimi dell'operaia di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni.

Art. 5.

Al termine del periodo di tirocinio, l'apprendista acquisisce il diritto per il passaggio alla categoria degli operai qualificati e per il personale femminile alle operaie di 2ª categoria. Qualora il lavoratore non superi la prova di idoneità, gli sarà ugualmente corrisposta la paga oraria dell'operaio qualificato o della operaia di 2ª categoria ridotta del 5%.

Art. 6.

Il presente regolamento avrà la stessa decorrenza e durata del contratto collettivo provinciale 9 novembre 1955 da valere per i dipendenti da aziende artigiane, del quale forma parte integrante e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Tabella dei rapporti percentuali da praticare nei confronti degli apprendisti occupati nelle Aziende artigiane della provincia di Perugia, rispetto alla retribuzione oraria dell'operaio qualificato e delle operaie di 2ª categoria di età superiore ai 20 anni eccezion fatta per le apprendiste assunte tra i 14 e i 15 anni compiuti per le quali si farà riferimento alla retribuzione per l'operaia di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni (allegata al contratto collettivo di lavoro 9 novembre 1955):

Età di assunzione Durata	14-16 anni anni 5	16-18 anni anni 4½	18-20 anni anni 3½
1° semestre	libero	libero	libero
2° »	15	20	30
3° »	20	30	40
4° »	30	40	55
5° »	40	55	70
6° »	50	65	85
7° »	60	75	95
8° »	70	85	—
9° »	80	95	—
10° »	85	—	—

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 10 GIUGNO 1959, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PERUGIA

L'anno 1959, in questo dì 10 del mese di giugno, nella sede dell'UFFICIO REGIONALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE di Perugia, alla presenza della Sig.ra *Rossi Liliana* del SERVIZIO RAPPORTI DI LAVORO, a ciò appositamente delegata dal Direttore dell'Ufficio stesso Dott. *Nicola Lasorsa*, sono convenuti i Sigg.:

dott. *Cosentini Antonio*, in rappresentanza della Sezione Artigiana presso l'Associazione Industriali;

dott. *Santucci Macchiavello*, Presidente della Unione Provinciale Artigiani, assistito dal dott. *Caldarelli Luigi*;

sig. *Ceglioni Riccardo*, Presidente della Federazione Libera Artigiani;

sig. *Cannavicci Egidio*, in rappresentanza dell'Associazione Provinciale Artigiana;

sig. *Rosati Amedeo*, in rappresentanza della Camera Confederale del Lavoro di Perugia;

sig. *Angeletti Guido*, in rappresentanza della Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. di Perugia;

sig. *Bombardiere Nicola*, in rappresentanza della Camera Sindacale Provinciale U.I.L. di Perugia,

allo scopo di esaminare le possibilità di aumenti alle tariffe già in vigore per i dipendenti di Aziende Artigiane della Provincia.

Le parti, dopo ampia discussione, convengono di apportare alle retribuzioni già fissate dall'art. 20 del Contratto Collettivo di Lavoro per operai dipendenti da Aziende Artigiane della Provincia di Perugia del 9 novembre 1955, un aumento percentuale del 7%; le nuove retribuzioni sono quelle risultanti dalla tabella allegata al presente accordo.

Inoltre si stabilisce che, per quanto riguarda gli altri istituti contrattuali, restano efficaci le norme attualmente in vigore fino alla stipulazione dei contratti in sede nazionale, che le parti si impegnano di riconoscere.

Resta invariato il valore del punto della contingenza già previsto dal suddetto contratto.

Il presente accordo entra in vigore dal 16 giugno 1959.

Tabella delle retribuzioni minime orarie da valere per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della provincia di Perugia, a decorrere dal 16 giugno 1959.

	Uomini	Donne
Operai specializzati:		
oltre i 20 anni . . .	L. 157,80	—
dai 18 ai 20 anni . . .	» 145,15	—
Operai qualificati: (1ª Categoria)		
oltre i 20 anni . . .	L. 137,75	L. 111,85
dai 18 ai 20 anni . . .	» 126,75	» 100,15
Operai comuni e manovali specializzati: (2ª Categoria)		
oltre i 20 anni . . .	L. 129,75	L. 104,95
dai 18 ai 20 anni . . .	» 103,80	» 94,15
dai 16 ai 18 anni . . .	» 77,85	—
Manovali comuni: (3ª Categoria)		
oltre i 20 anni . . .	L. 120,35	L. 97,00
dai 18 ai 20 anni . . .	» 96,30	» 82,30
dai 16 ai 18 anni . . .	» 66,20	» 60,60
dai 14 ai 16 anni . . .	» 36,30	» 33,05

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

In Piacenza, addì 1° agosto 1960

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE LIBERI ARTIGIANI, rappresentata dai signori *Bonadè Bruno, Avanzini Angelo* e dal Segretario sig. *Coppola Francesco*;

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI ARTIGIANI, rappresentata dai sigg. *Milani Paolo* e dal Segretario sig. *Foppiani Pietro*;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) rappresentata dai sigg. *Bianconi Arturo,* (Segr. Responsabile) *Riboni Albano* e *Barbieri Luigi*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.), rappresentata dai sigg. *Lunini Giorgio* e *Olivi Ferdinando*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.), rappresentata dai sigg.*Cervini Italo* assistiti dal prof. *Giò Giannesi*

si è stipulato il presente Contratto Normativo e Salariale da valere per i dipendenti delle aziende artigiane esercenti nel territorio della provincia di Piacenza.

PARTE I

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto si applica a tutte le Aziende Artigiane iscritte alla Camera di Commercio ed esercenti nella provincia di Piacenza, ad esclusione delle Aziende: Autotrasportatrici, Edili, Laterizi, Panificatrici e Fornai per conto terzi, Calzolai, Bottonieri, Parrucchieri e Barbieri, Grafici Cartotecnici, Trebbiatori, Motoaratori, Molinatorie, Casari e Produttori di carne insaccata.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità alle norme di legge ed eventuali disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto della assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare, per iscritto, la data di assunzione e la qualifica assegnata al lavoratore.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'assunzione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge:

Legge n. 264 del 29 aprile 1949 - *Gazzetta Ufficiale* 1 giugno 1949, n. 125 - modificata con legge n. 586 del 21 agosto 1949 - *Gazzetta Ufficiale* 2 settembre 1949, n. 201;

Legge 19 gennaio 1955, n. 25 sull'Apprendistato.

Legge n. 653 del 26 aprile 1934 - *Gazzetta Ufficiale* 30 settembre 1936, n. 227 sulla tutela del lavoro e delle tabelle indicanti i lavori vietati per i minori e le donne.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

a) Carta di identità o documento equipollente;

b) Libretto di Lavoro;

c) Tessera e libretti delle Assicurazioni Sociali ove ne sia già provvisto.

Al lavoratore potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro.

Durante tale periodo, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso di interruzione del periodo di prova causa malattia e infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova se in grado di prendere servizio entro 15 giorni per entrambi i casi.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 (otto) ore giornaliere (48 settimanali) salvo eccezioni e deroghe previste in materia.

Il lavoro prestato oltre le 8 giornaliere, e le 48 settimanali, è considerato lavoro straordinario e come tale verrà remunerato con le percentuali di maggiorazioni fissate in altra parte del presente contratto.

Il prestatore d'opera non potrà esimersi, salvo giustificato motivo, di eseguire lavoro straordinario semprechè contenuto in un massimo di 2 ore oltre le 8 giornaliere e 10 settimanali e semprechè, il sottrarsi a tale lavoro, costituisca nocumento alla produzione e al lavoro di altri dipendenti.

I lavoratori che frequentano scuole serali e festive sono esonerati dall'effettuare lavoro straordinario e festivo. Per quanto riguarda gli apprendisti vale la norma di legge 19 gennaio 1955, n. 25 e regolamento sull'apprendistato D. P. 30 dicembre 1956, n. 1668 *Gazzetta Ufficiale* 16 marzo 1957, n. 70.

Art. 6.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzioni del lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino, nel loro complesso, i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino, nel loro complesso, i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore nel laboratorio, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le parti, (Datore di lavoro e lavoratori) il lavoratore può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto di tutte le indennità relative compreso il preavviso.

Art. 7.

RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 6 del presente Contratto, è ammesso il recupero del lavoro perduto per cause di forza maggiore purchè lo stesso recupero, sia contenuto nel limite di ore 1 (una) al giorno e nel periodo di 30 giorni immediati dall'avvenuta interruzione.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale. Detto riposo, coincide con la domenica.

Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, lavori la domenica, godrà il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Le Festività Nazionali e Infrasettimanali sono quelle stabilite dalla legge e precisamente:

1) 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
2) 1° maggio - Festa del Lavoro;
3) 2 giugno - Fondazione della Repubblica;
4) novembre - Unione Nazionale.

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua - mobile;
5) Ascensione - mobile;
6) Corpus Domini - mobile;
7) S. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione M. V. - 15 agosto:
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;
13) Patrono del luogo ove ha sede l'Azienda.

Dette festività verranno remunerate con la retribuzione globale di fatto normalmente percepita dal lavoratore in ore 8. Lo stesso trattamento dovrà essere corrisposto anche quando le stesse Festività venissero a coincidere con la domenica o con altro giorno festivo.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali.

E' lavoro straordinario festivo quello eseguito in domenica ed in qualsiasi altro giorno festivo. E' notturno quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario feriale 20%
b) straordinario feriale notturno 25%
c) lavoro nei giorni festivi 40%
d) straordinario festivo notturno 50%
e) festivo con riposo notturno 10%

Le percentuali di cui sopra sono calcolate sulla retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 10.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il suddetto passaggio si prolunghi oltre i tre (3) mesi si intende che l'operaio ha acquisito il diritto alla qualifica relativa alle nuove mansioni.

Art. 11.

DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili compete, a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

La retribuzione può essere liquidata, al lavoratore, a settimana, a quattordicina o a mese, a secondo le consuetudini aziendali od accordi tra le parti.

Nel caso di liquidazione mensile, a quindina o a quattordicina, al lavoratore dovrà essere corrisposto un acconto, quindicinale o settimanale, non inferiore al 90% del lavoro prestato.

All'atto del pagamento della retribuzione, al lavoratore verrà rilasciata una busta paga, o prospetto equivalente (vedi legge 5 gennaio 1953, n. 4 - *Gazzetta Ufficiale* 27 gennaio 1953, n. 21) con specificate le ore lavorative eseguite, la retribuzione oraria ed il periodo cui si riferiscono nonchè le trattenute.

Nel caso in cui l'Azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze di cui sopra, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto allo intero trattamento di liquidazione come se fosse stato licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso, detto periodo può essere, di comune accordo, prolungato a 20 giorni).

Art. 13.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga, o documento equivalente, nonchè sulla quantità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 6 mesi dal giorno del pagamento affnchè l'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 14.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie pari a:

12 giorni - ore 96 - per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti;

14 giorni - ore 112 - per anzianità di servizio dal 7° al 10° anno compiuto;

16 giorni - ore 128 - per anzianità di servizio dall'11° al 15° anno compiuto;

18 giorni - ore 144 - per anzianità di servizio dal 16° anno in poi.

Le festività di cui all'art. 8 del presente Contratto, che venissero a coincidere durante il periodo del godimento delle ferie, verranno pagate in aggiunta alle stesse ferie, oppure daranno luogo al prolungamento del periodo delle ferie anzidette.

Non è ammessa la rinuncia tacita che esplicita al godimento delle ferie. Nel caso di non godimento si darà luogo al pagamento.

Le ferie dovranno essere godute, possibilmente, nel mese di agosto e dovranno avere carattere continuativo, compatibilmente con le esigenze della Azienda.

All'inizio del godimento delle ferie, al lavoratore verrà anticipata l'equivalente retribuzione o, comunque, entro la successiva settimana della ripresa del lavoro. Le singole giornate di ferie sono retribuite con il salario globale di fatto percepito all'epoca della maturazione nella misura ragguagliata a 8 ore giornaliere.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa Azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore spetta il pagamento in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Chiarimenti a verbale

Le dizioni del 1° scaglione « fino a 6 anni compiuti » —« dall'inizio del 7° anno al 10° compiuto » — « dall'inizio dell'11° anno al 15° compiuto » e « dall'inizio del 16° anno in poi », significano che per i primi sei periodi feriali vale lo scaglione di 12 giorni, per i successivi 4 periodi feriali vale lo scaglione di 14 giorni e per i successivi 5 periodi lo scaglione dei 16 giorni.

Nel caso in cui l'operaio abbia goduto nel corso del 1° anno di anzianità di servizio le frazioni di ferie dello scaglione di 12 giorni, le rimanenti frazioni del detto scaglione saranno corrisposte nel periodo feriale del 7° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione dei 14 giorni. Le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale dell'11° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 16 giorni. Così le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale del 16° anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione dei 18 giorni.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

L'Azienda è tenuta a corrispondere, per ciascun anno, ad ogni dipendente, considerato in servizio, in occasione della ricorrenza Natalizia, una gratifica pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente ha diritto di tanti dodicesimi di gratifica quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata come mese intero.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia il lavoratore, o chi per esso, deve avvertire l'Azienda entro il secondo giorno di assenza ed entro il 3° giorno inviare il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Nell'interruzione del lavoro dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il dipendente, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di:

a) 2 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 3 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni.

Qualora la prosecuzione della malattia o infortunio si prolunghi oltre i limiti sopra fissati per la conservazione del posto non consentendo, al dipendente, di riprendere il lavoro, è facoltà dell'Azienda di procedere al licenziamento.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Il dipendente infortunatosi sul lavoro ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai e operaie non in prova, un congedo matrimoniale di 9 (nove) giorni consecutivi.

Il suddetto congedo, non potrà essere computato sul periodo di ferie annuale nè potrà essere considerato quale preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal dipendente con un preavviso di almeno 6 (sei) giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 64 ore di paga globale. Detto trattamento, per congedo matrimoniale, spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detta retribuzione spetta ai lavoratori e lavoratrici occupati quando, gli stessi, fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale quando il dipendente, fermo restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contratto matrimonio.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio nonchè per il relativo trattamento si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'Azienda, in tal caso, corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art. 20.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il dipendente, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipendente dal superiore, come previsto dall'organizzazione aziendale. Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordine verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun dipendente è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 21.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quelle dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato. L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 10% della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi e ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato senza preavviso e con l'indennità di dimissioni. L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 22.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare il laboratorio senza regolare autorizzazione del superiore. Il permesso di uscita dal laboratorio deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezza ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato. Ai lavoratori — operai, operaie e apprendisti — che frequentano corsi di studio serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga in laboratorio in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il dipendente licenziato o sospeso non può entrare nel laboratorio se non è autorizzato.

Per i compiti del Delegato d'Impresa, che debbono esplicarsi fuori dell'orario di lavoro, verranno presi accordi con il Titolare dell'Azienda.

Art. 23.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento e di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo dell'operaio conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente l'Azienda.

Al sabato il lavoro verrà sospeso prima dell'ora di cessazione per un adeguato intervallo di tempo fissato dalla azienda al fine di permettere all'operaio di fare pulizia alla macchina e al posto di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare dal danno deve essere preventivamente contestato all'operaio.

L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 5-10% della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Le norme riguardanti i danni specificati nel presente articolo non si applicano agli apprendisti.

Art. 24.

DIVIETI

E' proibito al dipendente di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico

Non sono consentite, nel laboratorio, le collette, la raccolta di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione dell'Azienda.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI PER MANCANZE

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente Contratto potranno dar luogo, a secondo della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti:

1) multa non superiore a 3 ore di paga;

2) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;

3) licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni.

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione il lavoratore che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo o ne ritardi l'inizio;

b) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

c) esegua entro l'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda.

Incorre nei provvedimenti di licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni il dipendente per:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

c) rissa nel laboratorio e durante l'orario di lavoro;

d) assenze ingiustficate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 4 volte in un anno seguenti i giorni festivi o seguenti le ferie.

Incorre nel licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento il lavoratore che:

a) venga colto sul fatto o fondatamente dimostrato che abbia trafugato schizzi o disegni di macchine di esclusiva produzione dell'azienda;

b) furto di materiale od utensili di proprietà dell'azienda;

c) esecuzione, senza permesso, di lavori per conto proprio o di terzi di non lieve entità entro il laboratorio e con materiale dell'azienda.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore, non in prova, può essere comunicato in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 (sei) giorni lavorativi (ore 48).

La stessa norma vale per le dimissioni presentate dal lavoratore.

E' facoltà dell'azienda esonerare, in tutto o in parte, di effettuare il preavviso corrispondendogli la relativa retribuzione dell'intero periodo. All'operaio dimissionario che non presta la sua opera per l'intero periodo

di preavviso, l'azienda può trattenere, dalle sue spettanze, l'equivalente delle ore mancanti al completamento del preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie. Se allo scadere del preavviso il lavoratore venisse temporaneamente trattenuto dalla azienda egli avrà diritto ad un altro normale preavviso di licenziamento.

Il periodo di preavviso, lavorato o no, viene considerato anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento per motivi diversi da quelli che comportano il licenziamento disciplinare (art. 25), l'Azienda è tenuta a corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità così stabilita:

L'anzianità di servizio maturata anteriormente all'1 novembre 1948 verrà liquidata nella misura di giorni 4 (ore 32) per ogni anno di servizio prestato; dal 1° aprile 1958 ore 48 all'anno.

L'anzianità di servizio maturata dopo il 1° aprile 1958 verrà liquidata in base alle seguenti norme:

a) 6 giorni (ore 48) per ciascun anno di anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti;

b) 8 giorni (ore 64) per ciascun anno di anzianità di servizio dal 7° al 10° anno compiuto;

c) 10 giorni (ore 80) per ciascun anno di anzianità di servizio dall'11° al 15° anno compiuto;

d) 12 giorni (ore 96) per ciascun anno di anzianità di servizio oltre il 15° anno.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata. Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni.

Le suddette indennità verranno liquidate con la paga oraria globale di fatto percepita dal lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresa la percentuale, convenzionale, dell'8% di incidenza della gratifica natalizia.

Art. 28.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al dipendente dimissionario, la indennità di anzianità prevista all'articolo 27 verrà liquidata nelle seguenti misure:

a) 50% per anzianità di servizio da 1 a 6 anni compiuti;

b) 75% per anzianità di servizio dal 7° al 10° anno compiuto;

c) 100% per anzianità di servizio oltre il 10° anno compiuto.

L'intera indennità di cui all'art. 27 verrà corrisposta al dipendente che si dimetta dal lavoro per una delle seguenti cause:

1) per avere raggiunto il 60° anno di età, se uomo, e il 55° se donna;

2) a seguito di subito infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza o puerperio;

4) per sopravvenuta invalidità;

5) in caso di morte, come sancito dal Codice civile art. 2122.

In ogni caso, le suddette indennità, verranno liquidate con la retribuzione globale oraria prevista nello ultimo comma dell'art. 27.

Art. 29.

CLASSIFICAZIONE DEGLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAI

L'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

Operai specializzati - Per operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire particolari lavori che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica;

Operai qualificati - Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione;

Manovali specializzati - Per manovali specializzati si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro, oppure sono adibiti a lavori e servizi per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza conseguibili in pochi giorni. In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti degli operai specializzati.

Manovali comuni - Per manovali comuni si intendono coloro che in genere compiono lavori di pulizia e di trasporto di materiali ed altri simili lavori.

Art. 30.

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ ANNUALI

Per quanto riguarda il criterio del pagamento delle indennità annuali, sia per la gratifica natalizia, le ferie, e le festività nazionali e infrasettimanali, (esclusa la indennità di anzianità per licenziamento e di dimissioni) è lasciata facoltà alle parti interessate di adottare la forma a percentuale oraria. In tale caso la percentuale equivalente alle suddette indennità, è fissata nel 21% (ventuno per cento) della paga oraria di fatto computata sulle 48 ore settimanali di lavoro anche se non prestate.

In considerazione del particolare aspetto che assume il rapporto di lavoro dell'apprendista al quale, apprendista, è fatto obbligo il godimento dell'intero periodo di ferie, la percentuale equivalente alla gratifica natalizia e le festività nazionali e infrasettimanali, (escluse le ferie e la indennità di anzianità per licenziamento e di dimissioni) è fissata nella misura unica del 15% (quindici per cento) della paga oraria di fatto percepita dall'apprendista sulle 44 ore settimanali.

Art. 31.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

L'operaio che viene comandato ad eseguire lavori oltre i 5 (cinque) chilometri dal luogo ove ha sede la Azienda presso la quale è stato assunto, spetta il seguente trattamento:

a) il rimborso delle spese vive sostenute di andata e di ritorno dal luogo di lavoro ivi comprese quelle per i pasti che di pernottamento;

b) il pagamento delle ore di tempo impiegate di andata e ritorno nella misura normale come se fossero ore lavorative.

Per far fronte alle spese di cui alla lettera *a*), la Azienda è tenuta ad anticipare la somma presunta che l'operaio dovrà affrontare e, a fine di ogni periodo di paga, si farà il regolare conguaglio.

Art. 32.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per quanto riguarda la Scala Mobile, regolante il movimento della Indennità di contingenza, le parti si richiamano espressamente agli Accordi Interconfederali del settore Industria, del 21 marzo 1951 e 15 gennaio 1957.

Art. 33.

NORME PER L'APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

In relazione all'art. 9 della stessa legge, il periodo di prova, dell'apprendista, non potrà eccedere la durata di tre (3) settimane.

Sia per quanto riguarda la durata del periodo di tirocinio, le ferie, che la retribuzione dell'apprendista durante la fase di apprendistato, si conviene quanto segue:

1° *scaglione* - La durata di apprendistato viene fissata in anni 5 (cinque) per i giovani, di ambo i sessi, se assunti tra l'età dai 14 ai 16 anni;

2° *scaglione* - La durata di apprendistato viene fissata in 4 anni (quattro) per i giovani, di ambo i sessi, se assunti tra l'età dai 16 ai 17 anni;

3° *scaglione* - La durata di apprendistato viene fissata in anni 3 (tre) per i giovani, di ambo i sessi, se assunti tra l'età dai 17 ai 19 anni.

I periodi di servizio prestati, in qualità di apprendista, presso una o più aziende, si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato semprechè non separati da interruzioni superiori ad un semestre e semprechè prestati nella stessa categoria.

Qualora l'apprendista ancor prima della scadenza del periodo massimo di tirocinio, si sentisse in grado di superare l'esame per il passaggio nella classifica degli operai, può chiedere di eseguire il capo-lavoro.

Nel caso che, il capo-lavoro, da parte dell'Azienda non venisse considerato idoneo per il passaggio di classifica, detto capo-lavoro verrà giudicato da una Commissione tecnica nominata dall'Ufficio provinciale del lavoro.

In ogni caso, terminato il periodo massimo di apprendistato, fissato nel presente regolamento, l'apprendista passerà automaticamente nella classificazione degli operai qualificati.

Ferie:

E' sottinteso che le 30 giornate di ferie, se giovani, di ambo i sessi, inferiori ai 16 anni e le 20 giornate di ferie, se giovani di ambo i sessi, superiori ai 16 anni, si intendono 30 e 20 giornate di calendario.

Gratifica natalizia:

A maggior chiarimento dell'art. 15, regolante la gratifica natalizia, si precisa che anche agli apprendisti, considerati in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia verrà corrisposta una gratifica pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Retribuzione salariale:

La retribuzione salariale oraria dell'apprendista di cui agli *scaglioni* 1°, 2°, 3°, viene fissata nelle percentuali sotto indicate riferite alla retribuzione globale contrattuale dell'operaio qualificato superiore ai 20 anni se uomo, e riferita alla retribuzione globale contrattuale dell'operaia di 2ª Categoria superiore ai 20 anni se donna:

1° *scaglione*:

APPRENDISTI ASSUNTI
TRA L'ETA' DAI 14 AI 16 ANNI:

1° anno di tirocinio	percentuale	30%
2° anno di tirocinio	»	40%
3° anno di tirocinio	»	55%
4° anno di tirocinio	»	70%
5° anno di tirocinio	»	85%

2° *scaglione*:

APPRENDISTI ASSUNTI
TRA L'ETA' DAI 16 AI 17 ANNI:

1° semestre di tirocinio	percentuale	35%
2° semestre di tirocinio	»	45%
2° anno di tirocinio	»	55%
3° anno di tirocinio	»	70%
4° anno di tirocinio	»	85%

3° *scaglione*:

APPRENDISTI ASSUNTI
TRA L'ETA' DAI 17 AI 19 ANNI:

1° semestre di tirocinio	percentuale	45%
2° semestre di tirocinio	»	60%
2° anno di tirocinio	»	70%
3° anno di tirocinio	»	85%

Nota a verbale

Le « NORME PER L'APPRENDISTATO » precisate nell'art. 33, formano parte integrante del presente Contratto e quindi, tutto quanto non contemplato dalle predette, NORME PER L'APPRENDISTATO, va in riferimento al regolamento generale del prescritto Contratto collettivo provinciale di lavoro.

Art. 34.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti stipulanti il presente Contratto non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore già in atto alla data di entrata in vigore dello stesso, Contratto, le quali condizioni, continueranno ad essere mantenute.

TABELLE SALARIALI

I minimi salariali e le quote di indennità di contingenza, in vigore dal periodo di paga in corso all'atto della firma del presente Contratto, sono divisi in 3 (tre)

Gruppi:

GRUPPO *A*)
GRUPPO *B*)
GRUPPO *C*)

I salari e le quote di Contingenza fissati nella tabella del GRUPPO *A*) si applicano alle seguenti aziende:

Vetrai e applicatori di vetri, addobbatori, apparatori, bigonciai, bottai e tinai, calafati, canapini, sellai, cardatori, carpentieri, carradori, cassai e cassettai, poltronieri e trapuntai, cornicisti, costruttori di barche e battelli, costruttori di sci, slitte e racchette da tennis, ebanisti fabbricanti di arpe di attrezzi teatrali, ceste e cestoni in castagno, costruttori di fisarmoniche, di forme per scarpe, costruttori di oggetti di raffia, sughero, pavimenti in legno, pipe, reti ed utensili per la pesca, riproduzione pezzi anatomici, costruttori di strumenti a fiato, in legno, tacchi di legno, metallo e gomma, utensili di legno, falegnami, frustai, gabbiai intagliatori e intarsiatori, laccatori, maestri d'ascia, materassai, tapezzieri, mobilieri, remai, restauratori del mobile e di vetrate artistiche, sediai, segatori di legname, segatori e squadratori di legname, serramentai, squadratori di legno, stipettai, tapezzieri in carta, in stoffa, tapezzieri e stampatori di legno, tornitori in legno, tranciatori di ebanisteria, trecciaioli, tracciai e turaccioli, arazzieri, carbonai, scultori in legno, taglialegna, argentatori, argentieri, armaioli, arrotini, battiferro, battiloro, bilanciai e staderai, bronzisti, brunitori e nichelatori, calderai e ramai, capi armaioli, cesellatori, chiavaioli e magnani, coltellinai, costruttori e riparatori accessori per auto, di arnesi agricoli in metallo, montatori e riparatori cicli, motocicli ecc., riparatori oggetti di ferro macchine agricole e costruttori, cromatori, doratori di oggetti di legno e metallo, fabbricanti di campane, capsule per la chiusura di bottiglie, fabbricanti di apparecchi elettrodomestici e di articoli per toeletta, cartucce, catene di ferro, fabbricanti di chiodi, corde armoniche e forbici, fabbricanti di gabbie in metallo e articoli casalinghi in fil di ferro, fabbricanti di macinini da caffè, di ottoni e misure, di reti metalliche, strumenti di precisione, strumenti chirurgici e scientifici, fabbricanti di viti, fabbri, fonditori di metalli preziosi, lattonieri, lavoranti di pietre, litografici, fonditori di metalli, fotoincisori o zincografici, gioiellieri, incassatori, meccanici in genere, mobilieri in ferro, montatori di apparecchi radio, montatori e aggiustatori, orefici, ortopedici, ottici e pastigliatori, piombisti e stagnini, produttori casse per orologi e di oggetti di arte applicata, officine riparazioni autoveicoli, carrozzieri, riparatori macchine da scrivere, costruttori e riparatori motori elettrici, oggetti in ferro e macchine agricole, riparatori di orologi, saldatori autogeni e elettrici, officine meccaniche in genere, sbalzatori di metalli, sgrossatori, stafetai, tiratori di metalli e tornitori, trafilatori di metalli, aggiustatori e montatori, fabbricanti di piastrelle in cemento e graniglie, odontotecnici, astucciai in cuoio, bigiottieri, conciatori di pelli, rilegatori di libri stampatori e tappezzieri in cuoio, decoratori edili, decoratori di vetri, elettrauto, elettricisti montatori e installatori, pavimentisti, fontanieri e idraulici, fumisti, imbiancatori, incisori di vetri, lavorazione del budello e del caglio, lucidatori di marmi e di pelli, marmisti, scalpellini, soffiatori di vetro e di tubi al neon, smerigliatori e molitori di vetri, stuccatori, tagliapietre, tornitori di pietre e marmo, verniciatori, verniciatori a fuoco, vulcanizzatori e ricostruzione gomme.

I salari e le quote di Contingenza fissati nella tabella del GRUPPO *B*) si applicano alle seguenti aziende:

Berrettai, calzettaie, capellai da uomo, cravattai, decoratori di cera e candelai, decoratori in cuoio e stoffa, decoratore di pianete, stole ecc., disegnatori tessili, esercenti l'attività di stampaggio articoli materie plastiche, fabbricanti di borse, portafogli ecc., fabbricanti di busti e modelli in cera, cialde, colla, cera e lucidi per calzature, smacchiatori, scolorine, materie e prodotti chimici vari, fabbricanti di cosmetici, fiori artificiali, nastri, occhiali, oggetti di crine, piumini e chincaglieria, fabbricanti di oggetti di carta e cartone, fabbricanti e riparatori di penne stilografiche, sapone, lisciva selle per biciclette, copriselle in pelle e tessuto, filatori, gilettai, guantai, infilatrici di perle, istituti di bellezza, estetiste, tintorie e lavanderie a secco, lavoranti in cappelli, limatori e sbalzatori in cuoio, merlettaie, occhialaie e tagliatori, orlatori di coperte, pantalonai, pedicure e manicure, pelettieri, pellicciai, peltrai, pieghettatrici, e piumai, sarti teatrali, stampatori di stoffa, stiratrici, stiratorie meccaniche, stuoiai, tessitori di tappeti, tintori di cuoio, valigie e borsettai, maniscalchi, cestai e cestinai, bastonai e ombrellai, cordai e funai, costruttori di lumi e paralumi, costruttori di manichini e maschere, costruttori di oggetti vari di paglia, vimini e giunco, riparatori bombole e giocattoli, spazzolai e pettinai, zoccolai e impagliatori di sedie, fabbricanti di specchi, fotoambulanti fotografi, fotoceramisti, costruttori di giocattoli vari in celluloide, in legno, in metallo, in panno, in stoffa, in terracotta, costruttori di scope, stecche da bigliardo e riparatori.

I salari e le quote di Contingenza fissati nella tabella del GRUPPO *C*) si applicano alle seguenti Aziende:

Sarti per uomo, donne, ragazzi, ecclesiastici e militari, modiste, camiciaie, ricamatrici, cucitrici in bianco, orlatrici, magliaie, rivestitori di anime di bottoni, capi calzolai per F.F.A.A., produttori di modelli di carta, rammendatrici a mano.

Art. 35.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dal 1° agosto 1960 ed avrà validità fino al 1° agosto 1961.

Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non disdettato tre (3) mesi prima della sua scadenza con lettera R. R.

Allegati tabelle salariali

Gruppo *A*), *B*) e *C*)

ALLEGATO *A*

GRUPPO A

QUALIFICHE	paga base	contingenza	totale	21%	totale
UOMINI					
Operai specializzati					
superiori ai 20 anni	174,88	31,37	206,25	43,31	249,56
Operai qualificati					
superiori ai 20 anni	155,82	28,19	184,01	38,64	222,65
dai 18 ai 20 anni	151,57	27,37	178,94	37,57	216,51
Manovali specializzati					
superiori ai 20 anni	147,19	26,69	173,88	36,51	210,39
dai 18 ai 20 anni	136,88	24,94	161,82	33,98	195,80
dai 16 ai 18 anni	100,75	19,69	120,44	25,29	145,73
Manovali comuni e garzoni					
superiori ai 20 anni	137,75	25,06	162,81	34,19	197,00
dai 18 ai 20 anni	128,25	23,37	151,62	31,84	183,47
dai 16 ai 18 anni	101,82	18,50	120,32	25,26	145,58
dai 14 ai 16 anni	71,07	12,87	83,94	17,62	101,56
DONNE					
1ª Categoria					
superiori ai 20 anni	129,12	25,56	154,68	32,48	187,16
2ª Categoria					
superiori ai 20 anni	122,31	24,31	146,62	30,79	177,41
dai 18 ai 20 anni	104,75	20,62	125,37	26,32	151,69
3ª Categoria e garzoni					
superiori ai 20 anni	115,19	22,31	137,50	28,87	166,37
dai 18 ai 20 anni	97,37	18,94	116,31	24,42	140,37
dai 16 ai 18 anni	86,13	17,00	103,13	21,65	124,78
dai 14 ai 16 anni	70,07	12,87	82,94	17,41	100,35

1° scaglione - Durata apprendistato anni 5 - Assunti dai 14 ai 16 anni		2° scaglione - Durata apprendistato anni 4 - Assunti dai 16 ai 17 anni		3° scaglione - Durata apprendistato anni 3 - Assunti dai 17 ai 19 anni	
APPRENDISTI UOMINI					
1° anno	55,20	1° semestre	64,40	1° semestre	82,80
2° anno	73,60	2° semestre	82,80	2° semestre	110,40
3° anno	101,20	2° anno	101,20	2° anno	128,80
4° anno	128,80	3° anno	128,80	3° anno	156,40
5° anno	156,40	4° anno	156,40		
APPRENDISTI DONNE					
1° anno	43,98	1° semestre	51,53	1° semestre	65,97
2° anno	58,64	2° semestre	58,64	2° semestre	87,97
3° anno	80,64	2° anno	80,64	2° anno	102,63
4° anno	102,63	3° anno	102,63	3° anno	124,62
5° anno	124,62	4° anno	124,62		

ALLEGATO *B*

GRUPPO B

QUALIFICHE	paga base	contingenza	totale	21%	totale
UOMINI					
Operai specializzati					
superiori ai 20 anni	172,29	31,37	203,66	42,76	246,42
Operai qualificati					
superiori ai 20 anni	153,82	28,19	182,01	38,22	220,23
dai 18 ai 20 anni	150,00	27,37	177,37	37,24	214,61
Manovali specializzati					
superiori ai 20 anni	144,71	26,69	171,40	35,99	207,39
dai 18 ai 20 anni	135,44	24,94	160,38	33,67	194,05
dai 16 ai 18 anni	99,53	19,69	119,22	25,03	144,25
Manovali comuni e garzoni					
superiori ai 20 anni	135,59	25,06	160,65	33,73	194,38
dai 18 ai 20 anni	126,67	23,37	150,04	31,50	181,54
dai 16 ai 18 anni	100,09	18,50	118,59	24,90	143,49
dai 14 ai 16 anni	69,59	12,87	82,46	17,31	99,77
DONNE					
1ª Categoria					
superiori ai 20 anni	127,05	25,56	152,61	32,04	184,65
2ª Categoria					
superiori ai 20 anni	121,09	24,31	145,40	30,53	175,93
dai 18 ai 20 anni	102,28	20,62	122,90	25,80	148,70
3ª Categoria e garzoni					
superiori ai 20 anni	112,72	22,31	135,03	28,35	163,81
dai 18 ai 20 anni	94,71	18,94	113,65	23,86	137,50
dai 16 ai 18 anni	84,49	17,00	101,49	21,31	122,38
dai 14 ai 16 anni	68,35	12,87	81,22	17,05	98,27

1° Scaglione - Durata apprendistato anni 5- Assunti dai 14 ai 16 anni		2° Scaglione - Durata apprendistato anni 4- Assunti dai 16 ai 17 anni		3° Scaglione - Durata apprendistato anni 3- Assunti dai 17 ai 19 anni	
APPRENDISTI UOMINI					
1° anno	54,60	1° semestre	63,70	1° semestre	81,90
2° anno	72,80	2° semestre	81,90	2° semestre	109,20
3° anno	100,10	2° anno	100,10	2° anno	127,40
4° anno	127,40	3° anno	127,40	3° anno	154,70
5° anno	154,70	4° anno	154,70		
APPRENDISTI DONNE					
1° anno	43,62	1° semestre	50,89	1° semestre	65,43
2° anno	58,16	2° semestre	65,43	2° semestre	87,24
3° anno	79,97	2° anno	79,97	2° anno	101,78
4° anno	101,78	3° anno	101,78	3° anno	123,59
5° anno	123,59	4° anno	123,59		

ALLEGATO C

GRUPPO C

QUALIFICHE	paga base	contingenza	totale	21 %	totale
UOMINI					
Operai specializzati					
superiori ai 20 anni	155,06	31,37	186,43	39,15	225,58
Operai qualificati					
superiori ai 20 anni	138,44	28,19	166,63	34,99	201,62
dai 18 ai 20 anni	135,00	27,37	162,37	34,09	196,46
Manovali specializzati					
superiori ai 20 anni	130,34	26,69	157,03	32,97	190,00
dai 18 ai 20	121,90	24,94	146,84	30,83	177,67
dai 16 ai 18	89,68	19,69	109,22	22,93	132,15
Manovali comuni e garzoni					
superiori ai 20 anni	122,04	25,06	147,10	30,89	177,99
dai 18 ai 20 anni	114,01	23,37	137,38	28,85	166,23
dai 16 ai 18 anni	90,09	18,50	108,59	22,80	131,39
dai 14 ai 16 anni	62,63	12,87	75,50	15,85	91,35
DONNE					
1ª Categoria					
superiori ai 20 anni	114,35	25,56	139,91	29,38	169,29
2ª Categoria					
superiori ai 20 anni	108,98	24,31	133,29	27,99	161,28
dai 18 ai 20 anni	92,05	20,62	112,67	23,66	136,33
3ª Categoria e garzoni					
superiori ai 20 anni	101,45	22,31	123,76	25,98	149,74
dai 18 ai 20 anni	85.24	18,94	104,18	21,87	126,05
dai 16 ai 18 anni	76,04	17,00	93,04	19,53	112,57
dai 14 ai 16 anni	61,52	12,87	74,39	15,62	90,01

1° Scaglione - Durata apprendistato anni 5 - Assunti dai 14 ai 16 anni		2° Scaglione - Durata apprendistato anni 4 - Assunti dai 16 ai 17 anni		3° Scaglione - Durata apprendistato anni 3 - Assunti dai 17 ai 19 anni	
APPRENDISTI UOMINI					
1° anno	49,14	1° semestre	56,33	1° semertre	73,71
2° anno	65,52	2° semestre	73,71	2° semestre	98,28
3° anno	90,09	2° anno	90,09	2° anno	114,16
4° anno	114,66	3° anno	114,66	3° anno	138,23
5° anno	138,23	4° anno	138,23		
APPRENDISTI DONNE					
1° anno	39,25	1° semestre	45,81	1° semestre	58,83
2° anno	52,35	2° semestre	58,89	2° semestre	78,52
3° anno	71,98	2ª anno	71,98	2° anno	91,61
4° anno	91,61	3° anno	91,61	3° anno	111,24
5° anno	111,24	4° anno	111,24		

PARTE II

EQUIPARATI

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA ALLA CATEGORIA SPECIALE

Fermo restando il principio del rapporto di impiego privato e fatto salvo lo stato giuridico del lavoratore come previsto dal regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562, le parti concordano che appartengono alla categoria Speciale i lavoratori seguenti:

a) che esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria degli Specializzati, se uomo, o nella 1ª categoria se donna;

b) che svolgano mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) che quidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai o apprendisti con apporto di competenza tecnico pratica.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità alle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

Sia nel caso di inizio del rapporto di lavoro che di passaggio dalla qualifica operaia alla Categoria Speciale, nonchè per la relativa retribuzione salariale, la Azienda è tenuta a comunicarlo per iscritto.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Durante il periodo di prova, che non dovrà essere superiore a mesi 1½, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro che può avvenire in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, o di infortunio, il lavoratore verrà ammesso a completare il periodo di prova stesso se in grado di riprendere il servizio entro i 45 giorni successivi all'inizio della malattia od infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento sia durante il periodo di prova che alla fine dello stesso periodo, al lavoratore spetta la retribuzione relativa al periodo di servizio prestato la quale, retribuzione, non dovrà essere inferiore a quella stabilita all'art. 17 del presente Accordo a seconda della categoria per la quale venne assunto.

Art. 4.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA CATEGORIA SPECIALE

In caso di passaggio alla Categoria Speciale, nella stessa Azienda, l'operaio ha diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre di una maggiore anzianità convenzionale, ai soli effetti del computo della indennità di anzianità in caso di licenziamento, pari al 20% dell'anzianità maturata, presso la stessa Azienda, con la qualifica di operaio.

Agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni, indennità di anzianità in caso di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 40% (quaranta per cento).

Se all'atto del passaggio di qualifica l'anzianità di servizio prestata da operaio fosse già stata corrisposta attraverso la formula a percentuale (20%) stabilita nel secondo comma della « dichiarazione a verbale » del Contratto collettivo provinciale di lavoro 1° marzo 1957 regolante i dipendenti delle Aziende Artigiane, detta anzianità di servizio la si intenderà liquidata; tuttavia ciò non modificherà l'anzianità convenzionale ai fini delle ferie, del preavviso, ecc. come precisato nel 1° e 2° comma del presente articolo.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Si intende riportata la norma dell'art. 7 della parte riguardante gli impiegati.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si intende riportata la norma dell'art. 9 della parte operaia.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile di cui al precitato art. 9 per 180.

Art. 7.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Si intende riportata la norma contenuta nell'art. 8 della parte impiegati.

Art. 8.

RECUPERI

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni Sindacali o tra le parti interessate, si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole Aziende.

Art. 9.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per gli aumenti periodici di anzianità, degli appartenenti alla Categoria Speciale, si intende riportata la norma contenuta nell'art. 14 della parte impiegati.

Nel caso che, all'entrata in vigore del presente Contratto, il lavoratore avesse già maturato uno o più scatti di anzianità, a partire dall'1 agosto 1960 avrà diritto ad una somma forfettaria come sotto indicata:

Appart. al gruppo A)		Uomini	Donne
1ª categoria	L.	2.500	2.000
2ª categoria	»	1.800	1.500

Appart. al gruppo B)		Uomini	Donne
1ª categoria	L.	2.000	1.800
2ª categoria	»	1.500	1.500

Art. 10.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto, pari a:

15 giorni per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

20 giorni per anzianità di servizio da 5 a 12 anni compiuti;

25 giorni per anzianità di servizio da 12 a 20 anni compiuti;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

L'anzianità di servizio maturata nella qualifica operaia (nella stessa Azienda) durante il periodo precedente all'attribuzione della qualifica Speciale, è considerata utile, ai fini del presente articolo, nella misura del 40% (quaranta per cento).

Art. 11.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire la Azienda entro il secondo giorno di assenza ed entro il terzo giorno, dall'inizio dell'assenza inviare all'Azienda il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

In caso di assenza dal lavoro, dovuta a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di:

a) 3 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

c) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Il lavoratore ha inoltre diritto al seguente trattamento:

Per le anzianità di cui al punto A):

Intera retribuzione globale per il 1° mese; metà retribuzione globale per i 2 mesi successivi.

Per le anzianità di cui al punto B):

Intera retribuzione globale per i primi 2 mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi.

Per le anzianità di cui al punto C):

Intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di mesi 1 dalla ripresa del lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre a quelli previsti al comma 3°, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

Per l'anzianità fino a 5 *anni compiuti*:

Mesi 3 + 1½ = 4½ di cui un mese e mezzo ad intera retribuzione globale;

Mesi 3½ a metà retribuzione globale.

Per l'anzianità da 5 *ai* 10 *anni compiuti*:

Mesi 6 + 3 = 9 di cui mesi 3 ad intera retribuzione globale;

Mesi 6 a metà retribuzione globale.

Per l'anzianità oltre i 10 *anni compiuti*:

Mesi 9 + 4½ = 13½ di cui mesi quattro e mezzo ad intera retribuzione globale;

Mesi 9 a metà retribuzione globale.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale il lavoratore, fermo restando il trattamento economico di cui sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento indicato nei precedenti comma fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il periodo della conservazione del posto è facoltà dell'Azienda di risolvere il rapporto di lavoro ed in tal caso è tenuta a corrispondere il trattamento completo previsto per il caso del licenziamento ivi compreso il preavviso. Lo stesso trattamento verrà pure corrisposto nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore stesso escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità per il licenziamento e per dimissioni.

Il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'Azienda con deduzione delle somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere dagli Istituti previdenziali e assistenziali.

L'assenza per malattia od infortunio non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, 13ª mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivata da infortunio non sul lavoro.

L'anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della qualifica Speciale sarà considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 40%.

Art. 12.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

PERIODI DI PREAVVISO PER GRUPPI *A* E *B*

Anzianità di servizio:

Per coloro che avendo superato il periodo di prova abbiano una anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti:

1ª Categoria, mezzo mese;

2ª Categoria, mezzo mese.

Lavoratori che abbiano una anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti:

1ª Categoria, 1 mese e mezzo;

2ª Categoria, un mese.

Lavoratori che abbiano una anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 15 anni compiuti:

1ª Categoria, 2 mesi;

2ª Categoria, 1 mese e mezzo.

Lavoratori che abbiano una anzianità di servizio oltre 15 anni compiuti:

1ª Categoria, 2 mesi e mezzo;

2ª Categoria, 2 mesi.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, dovrà corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'Azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno di comune accordo stabiliti tra la Direzione dell'Azienda e il lavoratore ed in rapporto alle esigenze della lavorazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'anzianità di servizio maturata da operaio, presso la stessa Azienda, anteriormente alla data di attribuzione della categoria Speciale, sarà considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 40%.

Art. 13.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario l'Azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sotto indicate dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 14:

50% per anzianità di servizio da 1 a 6 anni compiuti;

100% per anzianità di servizio oltre 6 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, e 55° anno di età se donna; nonchè alle lavoratrici dimissionarie per contrarre matrimonio, gravidanza e puerperio.

L'anzianità di servizio maturata, nella stessa Azienda, nella categoria operaia prima dell'attribuzione della categoria Speciale, è considerata utile nella misura del 40% agli effetti della individuazione delle percentuali di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non per motivi disciplinari, al lavoratore compete per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della categoria Speciale e, in ogni caso non prima del 1° marzo 1957, una indennità così regolata;

Per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 6 anni compiuti: 15/30 della retribuzione globale mensile;

per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 6 e fino a 10 anni compiuti: 20/30 della retribuzione globale mensile;

per ogni anno di anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti: 25/30 della retribuzione globale mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione di fatto in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il 1° anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese inferiore ai 15 giorni.

Ai fini dell'indennità di cui al presente articolo, la anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della categoria Speciale, sarà considerata utile nella misura del 20%.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, l'abitazione, anche tutti gli altri elementi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato (come la 13ª mensilità, ecc.) nonchè l'indennità di contingenza.

Dichiarazione a verbale.

Quando sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo si applicano le condizioni di miglior favore al lavoratore.

Art. 15.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Per quanto riguarda le norme disciplinari, le parti riconoscono che le esemplificazioni delle infrazioni previste per gli operai (art. 25 del Contratto collettivo provinciale di lavoro 1 agosto 1960) possono essere considerate applicabili per analogia anche agli appartenenti alla categoria Speciale.

Art. 16.

NORME PER GLI ISTITUTI NON PREVISTI NEL PRESENTE REGOLAMENTO

Per i seguenti istituti contrattuali si intendono riportate le norme previste per gli impiegati:

1) Festività (Art. 10).

2) Corresponsione della retribuzione (Art. 15).

3) Tredicesima mensilità (Art. 17).

4) Congedo matrimoniale (Art. 19 impiegati giorni 12 consecutivi).

5) Trattamento in caso di gravidanza e puerperio (Art. 20).

6) Riposo settimanale (Art. 9).

7) Contingenza (Art. 30).

Art. 17.

MINIMI DI RETRIBUZIONE MENSILE

I minimi di retribuzione mensile sono quelli riportati nella tabella allegata.

TABELLA DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE

Retribuzioni contrattuali della Categoria Speciale

Paga minima in lire mensili ai superiori agli anni 21

*Decorrenza dall'*1 *agosto* 1960

	UOMINI		DONNE	
	1ª Cat.	2ª Cat.	1ª Cat.	2ª Cat.
Appartenenti al gruppo A)				
Superiori ai 21 anni . . . L.	49.000	38.000	42.000	33.000
Appartenente al gruppo B)				
Superiori ai 21 anni . . . L.	47.000	37.000	41.000	32.505

Categoria di appartenenza

N.B. - Appartengono alla 1ª categoria quelli riferiti al punto *B* dell'art. 1 ed alla 2ª quelli riferiti al punto *C* dello stesso Art. 1 del presente Regolamento.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento ed in conformità delle disposizioni delle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà per iscritto:

1) la data di decorrenza dell'assunzione;

2) la categoria cui viene assegnato;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la data dell'eventuale periodo di prova e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'assunzione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione, oltre al Libretto di Lavoro e le tessere assicurative, l'Azienda potrà chiedere pure il certificato di residenza ed il certificato penale in data non anteriore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

Le categorie degli impiegati sono quattro e precisamente:

1ª - 2ª - 3ª *A*) - 3ª *B*)

Appartengono alla prima Categoria (1ª) gli impiegati di concetto (di ambo i sessi) con specifica preparazione tecnica e con facoltà di decisioni ed autonomia di iniziativa, nel limite delle direttive ricevute dal titolare.

Appartengono alla 2ª Categoria gli impiegati di concetto, tecnici ed amministrativi di ambo i sessi.

I laureati e diplomati non possono essere assegnati a Categoria inferiore alla 2ª, sempre che le mansioni svolte siano inerenti alla laurea o diploma conseguiti.

La 3ª Categoria si suddivide nei gruppi *A*) e *B*).

Appartengono al Gruppo *A*) gli impiegati di ordine, tecnici ed amministrativi di ambo i sessi.

Appartengono al Gruppo *B*) gli impiegati di ordine, di ambo i sessi, adibiti a mansioni amministrative le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

A titolo di esempio si indicano come appartenenti a questo Gruppo *B*) i seguenti impiegati:

Dattilografo, archivista, scritturale o copista, schedarista, personale di prima assunzione, fattorini, ecc.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA SPECIALE ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dalla Categoria Speciale alla qualifica impiegatizia si applica lo stesso criterio e norma prevista all'art. 4 del presente Contratto per il caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella Speciale.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Per la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione come stabilito all'art. 1 della presente regolamentazione.

Comunque, in via indicativa, i limiti massimi sono i seguenti:

mesi 3 per impiegati di 1ª Categoria;

mesi 2 per impiegati di 2ª Categoria:

mesi 1 per impiegati di 3ª Categoria A);

giorni 15 per impiegati di 3ª Categoria B).

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato verrà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova, senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione si intende definitiva e l'anzianità decorrerà dal primo giorno dello stesso periodo di prova.

Nel caso di risoluzione del rapporto, tanto alla fine che durante il periodo di prova, l'Azienda è tenuta a retribuire il periodo di effettivo servizio prestato. Detta retribuzione, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale fissato all'art. 29 della presente Regolamentazione della Categoria per la quale venne assunto.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato.

Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recupate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno, deve essere autorizzato.

Dichiarazione a verbale

Si conviene che con la presente regolamentazione non si è inteso peggiorare i trattamenti individuali in atto nè quelli aziendali risultanti da accordi formali più favorevoli stipulati tra le parti interessate.

Art. 8.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione dello orario di lavoro disposte dall'Azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

L'impiegato che, nei casi consentiti dalla legge, lavora di domenica, godrà il prescritto riposo in un altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'Art. 11 per il lavoro festivo.

Art. 10.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente Contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanali compensativi di cui all'art. 9 (riposo settimanale);

b) le festività del:

25 aprile - Anniversario della Liberazione;

1° maggio - Festa del Lavoro;

2 giugno - Fondazione della Repubblica;

4 novembre - Unione Nazionale;

c) le festività di cui appresso :

1) Capodanno - 1° gennaio;
2) Epifania - 6 gennaio;
3) S. Giuseppe - 19 marzo;
4) Lunedì dopo Pasqua - mobile;
5) Ascensione - mobile;
6) Corpus Domini - mobile;
7) SS. Pietro e Paolo - 29 giugno;
8) Assunzione M. V. 15 agosto;
9) Ognissanti - 1° novembre;
10) Immacolata Concezione - 8 dicembre;
11) Natale - 25 dicembre;
12) S. Stefano - 26 dicembre;

d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'Azienda o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata dalla maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività sopra elencate cada in domenica, o nel giorno di riposo compensativo, allo impiegato è dovuto in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 7 (Orario di lavoro) della presente Regolamentazione salvo le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 10 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario feriale 25%
b) lavoro straordinario notturno feriale . . 35%
c) lavoro festivo 40%
d) straordinario festivo 50%
e) straordinario notturno festivo 55%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 180.

Nessun impiegato può rifiutarsi, salvo giustificati motivi, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'impiegato non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle 10 settimanali.

L'impiegato che frequenta scuole serali o festive è esonerato rispettivamente dal lavoro straordinario e festivo.

Art. 12.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato cui vengano affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari che non rientrano nei sopra indicati esempi, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 13.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o di richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non darà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione all'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato per ogni biennio di anzianità di servizio maturata dopo il compimento del 20° anno di età avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene lo impiegato.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Art. 15.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'impiegato una busta o prospetto equivalente come precistato dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4 (*Gazzetta Ufficiale* 27 gennaio 1953, n. 21).

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata.

Nel caso in cui l'Azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'impiegato oltre i 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dello impiegato stesso gli interessi nella misura del 5% a decorrere dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso l'impiegato avrà inoltre facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse stato licenziato, compresa l'indennità sostitutiva di mancato preavviso.

In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le parti interessate.

Art. 16.

FERIE

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio, pari a:

15 giorni per anzianità di servizio da 1 a 4 anni compiuti;

20 giorni per anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

25 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 18 anni compiuti;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

I giorni festivi di cui all'art. 10 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita fra l'Azienda e lo impiegato interessato compatibilmente con le esigenze della lavorazione in corso.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'Azienda, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Tanto in caso di licenziamento che di dimissioni all'impiegato spetta il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'Azienda, ed in via eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre i 15 giorni, è peraltro ammessa la sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata come mese intero.

Il periodo di prova, seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la Azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare, entro i tre giorni, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, la asenza sarà considerata ingiustificata.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

Per le anzianità di cui al punto A:

Intera retribuzione globale per i primi 2 mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi.

Per le anzianità di cui al punto B):

Intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

Per le anzianità di cui al punto C):

Intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di 2 mesi dalla ripresa del lavoro, lo impiegato ha diritto della conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli già previsti al comma 3° pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il trattamento sarà:

a) per anzianità di servizio fino a 4 anni compiuti, mesi 3 ad intera retribuzione e mesi 6 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio fino a 6 anni compiuti, mesi $4\frac{1}{2}$ ad intera retribuzione e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, mesi 6 ad intera retribuzione e mesi 12 a metà retribuzione globale.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente Regolamento per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso. Lo stesso trattamento spetta all'impiegato che si dimetta, escluso il preavviso.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, 13ª mensilità, ecc.).

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete, agli impiegati di ambo i sessi, non in prova, un periodo di congedo di 12 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato, o l'impiegata, è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 20.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, all'impiegata assente, nei tre mesi prima del parto e nei due mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 18 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni, risultino più favorevoli all'impiegata.

Art. 21.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Per la conservazione del posto valgono le norme di legge.

Ai fini del computo della indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso alle armi, di leva, sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'Azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre lo obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per quanto non contemplato dal presente Regolamento si richiamano le leggi vigenti in materia.

Art. 22.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio, dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservare le disposizioni del Contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

2) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale;

3) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari, strumenti e tutto quanto a lui affidato.

Art. 23.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'Azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve tempo.

Dichiarazione a verbale.

La formulazione del 2° comma non esclude per la Azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a secondo della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre lo impiegato che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*), *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre lo impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda della anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio

Fino a 5 anni:
1ª Categoria: mesi 2;
2ª Categoria: mesi $1\frac{1}{2}$;
3ª Categoria: mesi 1.

Oltre i 5 anni fino a 10:
1ª Categoria: mesi 3;
2ª Categoria: mesi 2;
3ª Categoria: mesi $1\frac{1}{2}$.

Oltre i 10 anni:
1ª Categoria: mesi 4;
2ª Categoria: mesi $2\frac{1}{2}$;
3ª Categoria: mesi 2.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'Azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'Azienda in rapporto alle esigenze della stessa Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato dall'Azienda agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non ai sensi dei punti *e*), *f*) dell'art. 24 (Provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio dall'1 gennaio 1945 al 31 dicembre 1956 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, sulla base dei 20/30 (venti trentesimi) di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, oppure in base alle più favorevoli condizioni per contratto individuale stabilite anche se detti contratti non giuridicamente perfetti ai sensi della legge;

b) per l'anzianità di servizio successiva al 31 dicembre 1956 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni inferiori ai 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre lo stipendio contrattuale, la contingenza, gli scatti di anzianità, i premi di merito e di produzione, la partecipazione agli utili, la eventuale abitazione e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato ivi compresa la 13ª mensilità.

Nel caso che il premio, l'incentivo sulla produzione, la parte degli utili ecc. venisse liquidato non mensilmente ma solo in alcuni periodi dell'anno il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 26:

50% per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

75% dal 6° anno al 7° compiuto;

100% per anzianità di servizio superiore a 8 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 20, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli artt. 27 e 28 (Preavviso di licenziamento) saranno corrisposte giuste le disposizioni previste nell'art. 2122 Codice civile.

Art. 29.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi di retribuzione mensile sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Art. 30.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per quanto riguarda la Scala Mobile, regolante il movimento della indennità di contingenza, le parti si richiamano espressamente agli Accordi Interconfederali del settore industria, del 21 marzo 1951 e 15 gennaio 1957.

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI CATEGORIE SPECIALI ED IMPIEGATI

Art. 1.

CONSEGNA DEI DOCUMENTI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Entro il giorno successivo dalla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda metterà a disposizione del lavoratore, per il ritiro, i documenti dovutigli regolarmente aggiornati, ed il lavoratore lascerà regolare ricevuta, così dicasi anche per quanto riguarda il dovuto dalla Azienda per indennità di liquidazione.

Art. 2.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra Aziende e lavoratori, saranno risolte, possibilmente dall'apposita Commissione Paritetica di cui all'Accordo aggiuntivo 1° agosto 1960.

Art. 3.

INSCINDIBILITÀ DELLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti, con la presente Regolamentazione non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio derivanti da accordi personali o Aziendali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 4.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto decorre dall'1 agosto 1960 ed avrà durata fino all'1 agosto 1961, esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della sua scadenza, con lettera R. R. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo.

TABELLA N. 1

STIPENDIO MINIMO BASE CONTRATTUALE MENSILE PER IMPIEGATI

UOMINI

1ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	65.000
2ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	48.000
inferiori 21 anni	42.000
3ª *Categoria* - A):	
superiori 21 anni	36.000
20 - 21 anni	34.000
19 - 20 anni	32.500
18 - 19 anni	30.000
17 - 18 anni	26.000
16 - 17 anni	23.500
inferiori 16 anni	19.000
3ª *Categoria* - B):	
superiori 21 anni	30.000
20 - 21 anni	29.000
19 - 20 anni	27.000
18 - 19 anni	25.500
17 - 18 anni	21.500
16 - 17 anni	20.000
inferiori 16 anni	15.500

DONNE

1ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	65.000
2ª *Categoria*:	
superiori 21 anni	42.000
inferiori 21 anni	36.000
3ª *Categoria* - A):	
superiori 21 anni	31.000
20 - 21 anni	29.500
19 - 20 anni	26.000
18 - 19 anni	24.000
17 - 18 anni	22.000
16 - 17 anni	20.000
inferiori 16 anni	17.000
3ª *Categoria* - B):	
superiori 21 anni	26.000
20 - 21 anni	25.000
19 - 20 anni	23.000
18 - 19 anni	21.000
17 - 18 anni	19.000
16 - 17 anni	17.000
inferiori 16 anni	15.000

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1080.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati ed operai dipendenti dalle imprese cotoniere e degli impiegati dipendenti dalle imprese liniere-canapiere della zona di Biella.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali cotoniere;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della canapa, del lino, delle fibre dure e dei semilavorati di canapa macerata, stigliatura canapa verde e grezzo;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1960, per il personale addetto all'industria cotoniera;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1960, per il personale addetto alla industria della canapa, del lino, delle fibre dure e dei semilavorati di canapa macerata, stigliatura canapa verde e grezzo;

Visti, per la zona di Biella:

— l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, e relativa tabella, per gli addetti all'industria cotoniera;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, e relative tabelle, concernente le retribuzioni in vigore fino al 31 dicembre 1961 per il personale operaio delle industrie cotoniere;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, e relative tabelle, concernente le retribuzioni in vigore dal 1 gennaio 1962 per il personale operaio delle industrie cotoniere;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, e relative tabelle, per gli impiegati addetti alla industria cotoniera e liniera-canapiera;

tutti stipulati tra l'Unione Industriale Biellese e il Sindacato Provinciale Lavoratori Tessili - Camera del Lavoro -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Tessili - Unione Provinciale Sindacale -, la Camera Sindacale Biellese - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19 della provincia di Vercelli, in data 9 settembre 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la zona di Biella:

— l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, relativo agli addetti all'industria cotoniera;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, concernente le retribuzioni in vigore fino al 31 dicembre 1961 per il personale operaio delle industrie cotoniere;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, concernente le retribuzioni in vigore dal 1 gennaio 1962 per il personale operaio delle industrie cotoniere;

— l'accordo collettivo 17 marzo 1960, relativo agli impiegati addetti all'industria cotoniera e liniera-canapiera;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della rispettiva categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati ed operai dipendenti dalle imprese cotoniere e di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese liniere-canapiere della zona di Biella.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 154, *foglio n.* 60. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 LUGLIO 1959, PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA COTONIERA DEL BIELLESE

Addì 2 ottobre 1959

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente alla Camera del Lavoro di Biella;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente all'Unione Provinciale Sindacale di Biella;

la CAMERA SINDACALE BIELLESE (U.I.L.);

Visto il punto N. 2 dei protocolli aggiuntivi alla parte generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 per gli addetti alla industria cotoniera che demanda alle organizzazioni territoriali competenti il coordinamento - per quanto necessario - degli eventuali contratti territoriali con il predetto contratto nazionale;

Vista la convenzione stipulata tra le organizzazioni sopra elencate in data 4 gennaio 1957;

Tenuta presente la situazione di fatto biellese;

si stipula la seguente convenzione:

1) le Associazioni sindacali territoriali in premessa citate, si impegnano a dare integrale applicazione nella zona Biellese al contratto collettivo nazionale 31 luglio 1959 per gli addetti alle industrie cotoniere biellesi;

2) per il mantenimento di particolari situazioni di fatto esistenti nel Biellese, le Associazioni stesse concordano le seguenti intese che debbono ritenersi integrative delle norme contrattuali riguardanti gli istituti in appresso indicati:

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per il Biellese viene mantenuto in vigore l'obbligo della corresponsione di una maggiorazione per il lavoro da 40 a 48 ore nella misura e con le modalità indicate nell'art. 8.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, DOMENICALE, FESTIVO E RELATIVE PERCENTUALI

Per le prestazioni di lavoro comprese tra le 40 e le 48 ore settimanali, dovrà essere corrisposta la maggiorazione del 7% (sette per cento) sulla paga di fatto — compreso l'eventuale utile di cottimo e la maggiorazione dell'8% sulla paga oraria per lavoro a squadre, quando dovuta — e sulla indennità di contingenza. Inoltre saranno corrisposti i supplementi orari fissi di cui alla tabella allegata.

Art. 12.

LAVORI DISCONTINUI

Si chiarisce che l'orario normale di 12 ore giornaliere vale per i custodi e portieri aventi alloggio gratuito negli stabilimenti o nelle immediate dipendenze degli stessi.

Agli addetti a lavori discontinui verrà corrisposta, per le ore eccedenti le 8 giornaliere, la paga oraria di fatto biellese e la quota oraria di indennità di contingenza, in luogo del trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale 31 luglio 1959.

Ai guardiani notturni dovrà essere corrisposto, come per il passato, l'assegno orario di L. 10 già compreso nella paga di fatto esposta per tale categoria di lavoratori nella tabella delle paghe di fatto biellesi.

Rimane quindi confermato che ai guardiani notturni non spetta la maggiorazione per il lavoro svolto di notte.

Art. 13.

LAVORO A SQUADRE

La maggiorazione dell'8% sulla paga oraria di fatto, per lavoro a squadre dovrà essere corrisposta in aggiunta alle eventuali altre maggiorazioni per lavoro da 40 a 48 ore, straordinario, notturno, festivo e domenicale, quando essa sia dovuta in applicazione delle norme che regolano il lavoro a squadre.

Detta maggiorazione deve essere corrisposta anche ai fuochisti che effettuano il lavoro a turno.

Art. 39.

PREAVVISO

Si conferma che il datore di lavoro è tenuto a consegnare i libretti di lavoro agli operai dimissionari alla scadenza del prescritto periodo di preavviso.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Si confermano le seguenti condizioni di miglior favore biellesi:

1) Per le anzianità maturate fino al 31 dicembre 1946 dovrà essere effettuata la liquidazione della indennità di anzianità nella misura dei giorni previsti per il caso di licenziamento e conteggiando la paga di fatto con esclusione dell'indennità di contingenza in vigore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori che siano stati addetti continuamente a turni di notte, verrà compresa, agli effetti di cui sopra, la maggiorazione relativa;

2) per le anzianità maturate successivamente al 1° gennaio 1947 le liquidazioni della indennità di anzianità in caso di dimissioni, saranno effettuate con gli stessi criteri e nelle misure fissate dall'art. 40 del contratto collettivo nazionale 31 luglio 1959 (indennità di anzianità in caso di licenziamento).

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 4.

CATEGORIA E GRADI DELL'IMPIEGATO

Ad integrazione della norma contrattuale si precisa che ai primi ed ai secondi assistenti, cui, con accordo locale 1 gennaio 1945 è stata riconosciuta la qualifica impiegatizia, viene conservata la predetta qualifica ed il grado particolare (2ª categoria, grado 3° e 3ª categoria, grado 1-*bis*) in corrispondenza delle precedenti categorie del contratto Biellese.

Tale sistemazione non riguarda soltanto gli assistenti già in servizio nelle aziende, ma viene estesa anche a quelli che verranno assunti in futuro dalle aziende cotoniere biellesi.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTUNO E FESTIVO

Per il Biellese si conviene di mantenere in vigore la situazione di fatto preesistente circa l'obbligo della corresponsione di una maggiorazione del 10% per le prestazioni comprese tra le 40 e le 48 ore settimanali.

Tale percentuale di maggiorazione e le altre maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo si applicheranno sullo stipendio individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le parti stipulanti si danno atto che la maggiorazione del 10% per le prestazioni comprese tra le 40 e le 48 ore settimanali, dopo la attuazione del conglobamento secondo le norme di cui all'accordo interconfederale 12 giugno 1954, è già conteggiata nel trattamento dovuto agli impiegati per le prestazioni in parola sulla base:

di una quota oraria dello stipendio conglobato tabellare (stipendio conglobato biellese per 40 ore diviso per 173) moltiplicata per la percentuale indicata — per sesso, categoria e grado — nella seguente tabella:

	Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
1° grado	83%	86%
2° grado	80%	83%
2ª *Categoria*:		
1° grado	78%	81%
2° grado	74%	74%
3° grado	71%	71%
3ª *Categoria*:		
1° grado	66%	66%
1° grado-*bis*	64%	64%
2° grado	59%	59%

di una quota pari al 10% della misura oraria della indennità di contingenza in vigore e non conglobata (contingenza non conglobata divisa per 180);

di una quota oraria, maggiorata del 10%, dello ammontare degli aumenti periodici di anzianità e degli aumenti di merito eventualmente goduti dall'impiegato (da ottenersi dividendo per 173 l'ammontare degli aumenti periodici di anzianità e degli aumenti di merito, il tutto maggiorato del 10%).

In luogo delle percentuali di maggiorazione stabilite dal contratto collettivo nazionale verranno ancora corrisposte, nel Biellese, le seguenti percentuali:

lavoro straordinario diurno	30%
lavoro straordinario notturno	60%
lavoro notturno a turni avvicendati . . .	25%
lavoro notturno a turni non avvicendati .	30%
lavoro domenicale con riposo compensativo	15%
lavoro domenicale senza riposo compensativo	80%
lavoro festivo straordinario diurno . .	90%
lavoro festivo straordinario notturno . .	100%
lavoro festivo	80%

In deroga alla norma contrattuale si conviene che i limiti dell'orario notturno per gli impiegati, i quali in via continuativa osservano l'orario dei turni degli operai, sono fissati dalle ore 22 alle ore 6.

La presente deroga viene accettata in via eccezionale dalle organizzazioni dei lavoratori per il periodo di durata del contratto nazionale 31 luglio 1959 (1° agosto 1959 - 30 giugno 1962).

Art. 13.

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ORARIA DI STIPENDIO

Vengono mantenuti in vigore nel Biellese i divisori di 173 e 180, rispettivamente per la determinazione della paga oraria e della quota oraria di indennità di contingenza.

Art. 28.

INDENNITÀ DI VESTIARIO

A maggior chiarimento della norma contrattuale si conviene di mantenere in vigore la seguente clausola Biellese:

« la ditta deve fornire a sue spese l'indumento di lavoro richiesto dalla natura stessa della lavorazione o quando, in conseguenza delle funzioni svolte dallo impiegato, il normale contatto con macchinari od attrezzature porti come conseguenza un maggior consumo di indumenti.

Cosicchè la ditta nei casi in cui sopra dovrà mettere a disposizione dell'impiegato un indumento di lavoro, ma, nel caso che per una improvvisa circostanza derivante da esigenze di lavoro l'impiegato non possa tempestivamente munirsi dell'indumento messo a disposizione dalla ditta, e da ciò gliene derivasse danno, la ditta gli corrisponderà, in questo caso del tutto particolare, una indennità da concordarsi fra le parti.

E' pure previsto che le parti possano concordare una indennità per danni derivanti per esigenze di lavoro al vestiario dell'impiegato, quando a questo ultimo non sia normalmente fornito l'indumento di lavoro ».

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In parziale deroga alle norme di cui all'art. 39 — Parte III impiegati — del contratto nazionale di lavoro 31 luglio 1959 rimane confermato che per le anzianità di servizio comprese tra il 1° luglio 1937 ed il 31 dicembre 1944, l'indennità di anzianità dovrà essere liquidata in misura di 30/30° della retribuzione mensile di fatto (in corso al momento della risoluzione del rapporto) per ogni anno di servizio.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Tenuto presente:

1) il disposto del 1° comma dell'art. 40 del contratto collettivo nazionale 31 luglio 1959, il quale prevede, nel caso di risoluzione del rapporto in seguito a dimissioni presentate per i particolari motivi ivi indicati e dagli impiegati che abbiano compiuto 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, la corresponsione dell'indennità di anzianità fissata per il caso di licenziamento, nella misura del 100%;

2) la norma di cui alla convenzione biellese 24 giugno 1947 relativa alla parità di trattamento, ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità, tra impiegati dimissionari e licenziati per le anzianità di servizio successive al 31 dicembre 1946;

si conviene che, a partire dalla data odierna, le aziende industriali cotoniere biellesi corrisponderanno agli impiegati dimissionari l'indennità di anzianità nella stessa misura che sarebbe dovuta per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di licenziamento e questo per tutta l'anzianità di servizio e quindi anche per quella maturata precedentemente alla firma della presente convenzione.

TABELLA DEI SUPPLEMENTI FISSI ORARI

da corrispondere agli operai per le prestazioni seguenti, in aggiunta alle maggiorazioni previste dall'art. 8 — parte operai — del contratto nazionale 31 luglio 1959

Prestazioni	Uomini				Donne			
	sopra i 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	sotto i 16 anni	sopra i 20 anni	da 18 a 20 anni	da 16 a 18 anni	sotto i 16 anni
a) Notturno a turni avvicendati	5	4	Non viene considerato perchè non è legislativamente consentito il lavoro notturno dei minori e delle donne					
b) Notturno a turni non avvicendati	8	6			idem			
c) Ricorrenze festive (art. 17 parte operai contratto 31-7-1959)								
Domenicale o in giorno feriale sostitutivo senza riposo compensativo	17	11	10	12	14	12	11	10
d) Straordinario festivo notturno esclusivamente per le seguenti qualifiche: Fuochisti A – Fuochisti B – Ausiliari specializzati – Ausiliari qualificati – Specializzati A	8	7	—	—	—	—	—	—
e) Straordinario festivo diurno	10	8	5	8	9	10	6	7

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 MARZO 1960, CONCERNENTE LE RETRIBUZIONI IN VIGORE FINO AL 31 DICEMBRE 1961 PER IL PERSONALE OPERAIO DELLE INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI

Addì 17 marzo 1960

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI aderente alla Unione Provinciale Sindacale di Biella;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI aderente alla Camera del Lavoro di Biella;

la CAMERA SINDACALE BIELLESE;

si stipula e conviene quanto segue:

Dall'inizio del periodo di paga in corso al 23 dicembre 1959 fino al 31 dicembre 1961, le retribuzioni minime orarie per il personale operaio dell'industria cotoniera biellese sono quelle riportate nelle allegate tabelle.

Le misure ivi indicate sostituiscono quelle stabilite per la zona di Biella dal contratto nazionale 5 febbraio 1960 integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 per gli addetti all'industria cotoniera.

TABELLA DELLE PAGHE ORARIE

per il personale operaio delle INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI di età superiori ai 20 anni dall'inizio del periodo di paga in corso al 23 dicembre 1959 fino al 31 dicembre 1961

Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese		Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese	
	Cottimisti	Non cottimisti		Cottimisti	Non cottimisti
2	188.03	195.49	16	184.70	191.16
3	163.30	171.25	17	189.10	195.72
	(188.03) **	(195.49) **	18	164 —	169.74
4	178.17	184.41	19	140.92	145.85
5	148.90	154.64		(159.50) **	(165.08) **
	(178.17) **	(184.41) **	20	182.33	190.14
6	159.50	165.08	21	165 —	172.93
7	140.22	145.13		(182.33) **	(190.14) **
	(159.50) **	(165.08) **	22	151.10	156.82
7 bis	148.38	153.57		(178.17) **	(184.41) **
8	157.94	163.47	23	200.41	207.42
9	138.58	143.43	24	189.13	196.63
	(157.94) **	(163.47) **	25	185.13	192.88
10	137.68	142.50	26	179.17	185.44
	(157.94) **	(163.47) **	27	149.80	155.57
11	151.89	157.21		(179.17) **	(185.44) **
12	130.40	134.96	28	163.10	168.81
	(151.89) **	(157.21) **	29	160.40	166.01
13	146.84	151.98	30	142.32	147.30
14	127.42	131.88		(160.40) **	(166.01) **
	(146.84) **	(151.98) **	31	140.05	144.95
15	193.10	199.68		(160.40) **	(166.01) **

Segue **TABELLA DELLE PAGHE ORARIE**

per il personale operaio delle INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI di età superiore ai 20 anni dall'inizio del periodo di paga in corso al 23 dicembe 1959 fino al 31 dicembre 1961

Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese		Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese	
	Cottimisti	Non cottimisti		Cottimisti	Non cottimisti
32	153.04	158.40	47	153.88	159.27
43	193.90	204.47	48	166.15	171.97
44	191.30	198 —	48 bis	173.90***	180 —***
45	189.95	203.34	49	160.80	166·43
46	172.20	183.13	50	152.80	158.15

(*) Vedere classificazione delle mansioni nel testo del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 (integrato dal contratto 5 febbraio 1960) per i lavoratori dell'industria cotoniera.

(**) Le paghe orarie indicate nella parentesi spettano al personale addetto alla 3ª squadra (lavoro notturno) e al personale maschile tuttora addetto alle mansioni di cui al numero di riferimento anche nelle ore diurne.

(***) Nella paga dei guardiani notturni esposta in tabella è compreso l'assegno orario di L. 10 a suo tempo concesso. Rimane quindi confermato che a detti dipendenti non spetta la maggiorazione per il lavoro svolto di notte.

N.B. — Per le paghe delle operaie addette a mansioni promiscue (contraddistinte nella classificazione da un numero con asterisco successivo alla mansione) occorre servirsi dell'apposito prontuario.

PRONTUARIO DELLE PAGHE SPETTANTI ALLE OPERAIE DELLE INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI

di età superiore agli anni 20, addette a mansioni promiscue dall'inizio del periodo di paga in corso al 23-12-1959 fino al 31-12-1961

N. di riferim. alla classificazione delle mansioni	MANSIONI	Paghe orarie di fatto biellesi	
		Cottimiste	Non cottimiste
8 (°1)	Cardatori e addetti alle carde . . .	142.62	147.61
8 (°2)	Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi. Attaccafili semplici ai selfactings - Pressapacchi	141.88	146.85
11 (°3)	Addetti ai blenders e caricatura celle di mischia - Portavasi - Porta spole - Porta trama - Aiuto manutenzione pettini	135.91	140.67
2 (°4)	Passapezze	160 —	166.13
4 (°5)	Annodatura catena a macchina - Tessitori a mano	155.60	161.58
8 (°2)	Faldatori, misuratori, doppiatori, arrotolatori	141.88	146.85
20 (°6)	Leggitori disegni a matrice o lisage .	160.30	168.24
20 (°6)	Tessitori velluti operati, quadrettati o a bacchetta - Tessitori operati a mano	160.30	168.48
6 (°7)	Addetti alla foratura e doppiaggio cartoni Jacquard	142.28	147.26
24 (°6)	Stampatrice a tampone	166.10	174.25
26 (°5)	Stampatrice al quadro responsabile del tavolo - Verificatrici pezze - Arrotolatrici, piegatrici, doppiatrici, misuratrici con verifica e taglio . .	156.40	162.34
29 (°1)	Coadiutrici stampatori al quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alle rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura, arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti .	144.82	149.90
32 (°3)	Aiutanti di finissaggio	132.80	137.45
48 (°8)	Infermiere patentate	147.86	153.04
49 (°8)	Portinaie	144 —	149.04
50 (°3)	Altre mansioni discontinue	133.05	137.71

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 MARZO 1960, CONCERNENTE LE RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 1 GENNAIO 1962 PER IL PERSONALE OPERAIO DELLE INDUSTRIE COTONIERE DEL BIELLESE

Addì 17 marzo 1960.

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE;

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente all'Unione Provinciale Sindacale di Biella:

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente alla Camera del Lavoro di Biella;

la CAMERA SINDACALE BIELLESE;

si stipula e conviene quanto segue:

A decorrere dal 1° gennaio 1962, le retribuzioni minime orarie per il personale operaio della industria cotoniera biellese sono quelle riportate nelle allegate tabelle.

Le misure ivi indicate sostituiscono quelle stabilite per la zona di Biella, con la stessa decorrenza, dal contratto nazionale 5 febbraio 1960, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 per gli addetti all'industria cotoniera.

TABELLA DELLE PAGHE ORARIE

per il personale operaio delle INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI di età superiore ai 20 anni, in vigore dal 1° gennaio 1962

Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese	
	Cottimisti	Non cottimisti
2	188.03	195.49
3	170.30	176.26
	(183.03) **	(195.49) **
4	178.17	184.41
5	155.—	160.43
	(178.17) **	(184.41) **
6	159.50	165.08
7	143.61	148.64
	(159.50) **	(165.08) **
7 bis	153.94	159.33
8	157.94	163.47
9	141.60	146.56
	(157.94) **	(163.47) **
10	140.70	145.62
	(157.94) **	(163.47) **
11	151.89	157.21
12	131.65	136.26
	(151.89) **	(157.21) **
13	146.84	151.98
14	127.42	131.88
	(146.84) **	(151.98) **
15	193.10	199.68
16	184.70	191.16
17	189.10	195.72
18	164.—	169.74
19	144.31	149.36
	(159.50) **	(165.08) **
20	182.33	190.14

Riferim. numerico mansioni (*)	Paga di fatto biellese	
	Cottimisti	Non cottimisti
21	172.—	178.02
	(182.33) **	(190.14) **
22	157.30	162.81
	(178.17) **	(184.41) **
23	200.41	207.42
24	189.13	196.63
25	185.13	192.88
26	179.17	185.44
27	155.90	161.36
	(179.17) **	(185.44) **
28	163.10	168.81
29	160.40	166.01
30	145.81	150.91
	(160.40) **	(166.01) **
31	143.18	148.19
	(160.40) **	(166.01) **
32	153.04	158.40
43	193.90	204.47
44	191.30	198.—
45	189.95	203.34
46	172.20	183.13
47	153.88	159.27
48	166.15	171.97
48 bis	(173.90) ***	180.— ***
49	160.80	166.43
50	152.80	158.15

(*) Vedere classificazione delle mansioni nel testo del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 (integrato del contratto 5 febbraio 1960) per lavoratori dell'industria cotoniera.

(**) Le paghe orarie indicate nella parentesi spettano al personale addetto alla 3ª squadra (lavoro notturno) e al personale maschile tuttora addetto alle mansioni di cui al numero di riferimento anche nelle ore diurne.

(***) Nella paga dei guardiani notturni esposta in tabella è compreso l'assegno orario di L. 10 a suo tempo concesso. Rimane quindi confermato che a detti dipendenti non spetta la maggiorazione per il lavoro svolto di notte.

N.B. - Per le paghe delle operaie addette a mansioni promiscue (contraddistinte nella classificazione da un numero con un asterisco successivo alla mansione) occorre servirsi dell'apposito prontuario.

TABELLA DELLE PAGHE SPETTANTI ALLE OPERAIE DELLE INDUSTRIE COTONIERE BIELLESI

di età superiore agli anni 20, addette a mansioni promiscue in vigore dal 1° gennaio 1962

N. di riferim. alla classificazione delle mansioni	MANSIONI	Paghe orarie di fatto Biellesi – Cottimiste	Paghe orarie di fatto Biellesi – Non cottimiste
8	Cardatori e addetti alle carde - Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi - Attaccafili semplici ai selfactings Pressapacchi - Faldatori - Misuratori - Doppiatori - Arrotolatori	148.55	153.74
11	Addetti alle blenders e caricatura celle di mischia - Portavasi - Portaspole - Portatrama - Aiuto manutenzione pettini	142.40	147.38
2	Passapezze	175.90	182.06
4	Annodatura catena a macchina - Tessitori a mano	166.80	172.64
20	Leggitori disegni a matrice o lisage - Tessitori velluti operati, quadrettati o a bacchetta - Tessitori operati a mano	170.60	176.57
6	Addetti alla foratura e doppiaggio cartoni Jacquard	150.05	155.30
24	Stampatrice a campione	176.90	183.09
26	Stampatrice al quadro responsabile del tavolo - Verificatrici pezze - Arrotolatrici, piegatrici, doppiatrici, misuratrici con verifica taglio	167.75	173.62
29	Coadiutrici stampatori al quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alle rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura, arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti	150.71	155.98
32	Aiutanti di finissaggio	141.65	146.61
48	Infermiere patentate	152.68	158.02
49	Portinaie	149.25	154.47
50	Altre mansioni discontinue	141.83	146.79

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 MARZO 1960, PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALLA INDUSTRIA COTONIERA E LINIERA-CANAPIERA DEL BIELLESE

Addì 17 marzo 1960, in Biella,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE;

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente all'Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.) di Biella;
il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI, aderente alla Camera del Lavoro (C.G.I.L.) di Biella;
la CAMERA SINDACALE BIELLESE (U.I.L.);
si stipula e conviene quanto segue:

A decorrere dal 1° dicembre 1959, gli stipendi minimi mensili per gli impiegati addetti alle industrie cotoniere e liniere-canapiere biellesi sono quelli riportati nelle allegate tabelle.

Le misure ivi indicate costituiscono quelle stabilite per la zona di Biella dai contratti nazionali 5 febbraio 1960 integrativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro 31 luglio 1959 per gli addetti all'industria cotoniera e all'industria della canapa, del lino e delle fibre dure, dei semilavorati canapa macerata e stigliatura canapa verde e grezzo.

IMPIEGATI INDUSTRIE COTONIERE E LINIERE CANAPIERE BIELLESI

Stipendi mensili in vigore dal 1° dicembre 1959.

	Stipendio biellese per 4 ore (comprensivo del mancato cottimo) Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
1° grado	87.350	87.350
2° grado	78.950	78.950
2ª *Categoria*:		
1° grado:		
superiore a 21 anni	68.700	65.850
inferiore a 21 anni	59.100	56.100
2° grado:		
superiore a 21 anni	59.900	52.500
inferiore a 21 anni	52.050	45.150
3° grado:		
superiore a 21 anni	56.500	48.250
inferiore a 21 anni	49.950	41.750
3ª *Categoria*:		
1° grado:		
superiore a 21 anni	46.300	40.400
da 20 a 21 anni	44.200	37.850
da 19 a 20 anni	42.450	34.050
da 18 a 19 anni	39.100	31.550
da 17 a 18 anni	33.600	28.950
da 16 a 17 anni	31.200	26.900
inferiore a 16 anni	25.750	24.050
1° grado-*bis*:		
superiore a 21 anni	44.650	38.350
da 20 a 21 anni	42.750	36.700
da 19 a 20 anni	41.600	32.750
da 18 a 19 anni	38.600	30.450
2° grado:		
superiore a 21 anni	39.000	33.600
da 20 a 21 anni	37.200	32.000
da 19 a 20 anni	36.150	30.050
da 18 a 19 anni	33.850	26.500
da 17 a 18 anni	28.600	24.200
da 16 a 17 anni	26.900	22.900
inferiore a 16 anni	21.550	20.100

IMPIEGATI INDUSTRIE COTONIERE E LINIERE CANAPIERE BIELLESI

Stipendi mensili nazionali in vigore dal 1° dicembre 1959.

	Stipendi minimi nazionali (da tener presenti unicamente per il computo degli aumenti periodici di anzianità) Uomini	Donne
1ª *Categoria*:		
1° grado	80.450	80.450
2° grado	72.800	72.800
2ª *Categoria*:		
1° grado:		
superiore a 21 anni	63.150	58.100
inferiore a 21 anni	54.300	49.500
2° grado:		
superiore a 21 anni	54.850	47.200
inferiore a 21 anni	47.650	40.600
3° grado:		
superiore a 21 anni	53.150	45.700
inferiore a 21 annni	47.000	39.650
3ª *Categoria*:		
1° grado:		
superiore a 21 anni	41.100	35.400
da 20 a 21 anni	39.250	33.150
da 19 a 20 anni	37.700	29.850
da 18 a 19 anni	34.700	27.650
da 17 a 18 anni	29.850	25.350
da 16 a 17 anni	27.700	23.550
inferiore a 16 anni	22.850	21.050
1° grado-*bis*:		
superiore a 21 anni	40.400	34.750
da 20 a 21 anni	38.350	33.000
da 19 a 20 anni	37.250	29.450
da 18 a 19 anni	34.550	27.400
2° grado:		
superiore a 21 anni	34.700	29.850
da 20 a 21 anni	33.100	28.450
da 19 a 20 anni	32.150	26.700
da 18 a 19 anni	30.100	23.550
da 17 a 18 anni	25.450	21.500
da 16 a 17 anni	23.950	20.350
inferiore a 16 anni	19.150	17.850

Visti l'accordo e le tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. **1081**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività cotoniera della provincia di Palermo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960 n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 23 novembre 1954, per l'applicazione del conglobamento alla Regione Siciliana;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende industriali cotoniere;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1960, per i lavoratori addetti alle aziende industriali cotoniere;

Visto, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo 28 giugno 1960, e relative tabelle, per gli addetti alle aziende esercenti l'attività cotoniera, stipulato tra la Sezione Industriali Cotonieri e il Sindacato Provinciale della Federazione Impiegati Operai Tessili, il Sindacato Provinciale Lavoratori Tessili - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Tessili - U.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Palermo, in data 5 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Palermo, lo accordo collettivo 28 giugno 1960, relativo agli addetti alle aziende esercenti l'attività cotoniera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività cotoniera della provincia di Palermo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 154, *foglio n.* 59. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 28 GIUGNO 1960 PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITA' COTONIERA DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1960, il giorno 28 del mese di giugno in Palermo

tra

la SEZIONE INDUSTRIALI COTONIERI rappresentata dal suo Presidente, cav. *Giuseppe Alfredo Gulì,*

con l'assistenza dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI PALERMO, nella persona del Vice direttore *Giuseppe Pedone*

e

il SINDACATO PROVINCIALE F.I.O.T. rappresentato dalla Segretaria, sig.na *Giovanna Collorafici,*

con l'assistenza della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, in persona del responsabile sig. *Puglisi Vincenzo;*

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI TESSILI (C.I.S.L.), in persona del Commissario, sig. *Francesco Gestivo,*

con l'assistenza dell'UNIONE SINDACALE della C.I.S.L. rappresentata dal dott. *Orazio Zappalà;*

il SINDACATO PROVINCIALE TESSILI dell'U.I.L. rappresentato dalla Segretaria, sig.na *Vagliardo Ester,*

con l'assistenza dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della U.I.L., in persona del Segretario, rag. *Ugo Del Gaudio,*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.Na.L., rappresentata dal Segretario, sig. *Alberto Camaretti*

si conviene quanto appresso:

a) il contratto nazionale di lavoro stipulato in Milano, addì 31 luglio 1959, che disciplina il rapporto di lavoro tra le Aziende del settore tessile cotoniero ed i lavoratori dalle stesse dipendenti, viene esteso alla provincia di Palermo con decorrenza dal primo gennaio 1960;

b) l'accordo nazionale stipulato in Milano addì 5 febbraio 1960, concernente il trattamento economico dei lavoratori addetti all'industria cotoniera e la parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici, viene esteso alla provincia di Palermo con decorrenza 1° giugno 1960, ad eccezione delle tabelle relative agli operai, le quali, essendosi convenuto di aggiungere in cifra, alla situazione salariale preesistente in detta Provincia, i miglioramenti economici derivanti dall'accordo medesimo, vengono sostituite da quelle allegate al presente accordo.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI BASE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA COTONIERA DELLA PROVINCIA DI PALERMO

(in vigore dal 1° giugno 1960 - con elenco delle mansioni)

FILATURA

Specializzati A)

1) Coadiutori di assistenti di filatura (paga quattordicinale fissa) . . . . L. 17.020

2) Capisquadra pulizia macchine:

	Paga oraria
superiore ai 20 anni . . .	L. 169 —
dai 18 ai 20 anni	» 150,15
dai 16 ai 18 anni	» 115,10

3) Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiore ai 20 anni . . .	L. 117,10	147 —
dai 18 ai 20 anni	» 110,40	138,80

Specializzati B)

4) Molatori carde - Filatori ai selfactings:

	Paga oraria
superiore ai 20 anni . . .	L. 159,10
dai 18 ai 20 anni	» 143,80
dai 16 ai 18 anni	» 100,70

5) Capi levate (preposti alla effettuazione delle levate ed a operazioni analoghe, con esclusione di mansioni superiori) - Capi squadra cambiamento spole - Provinatori - Controllo titoli - Registratori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiore ai 20 anni . . .	L. 111,90	145,60
dai 18 ai 20 anni	» 106,30	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

6) Oliatori - Caporali di mischia - Spezzatamburi a spazzola ed a aspirazione pneumatica con apparecchi trasportabili - Aggiustapettini - Aiutanti molatori:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 141,20
dai 18 ai 20 anni	» 126,40
dai 16 ai 18 anni	» 97,25
inferiori ai 16 anni . . .	» 68,35

7) Addetti ai banchi (per il tempo in cui gli operai restano addetti ai banchi ingrosso, deve essere corrisposta loro una maggiorazione di L. 1 oraria) - Addetti alle pettinatrici - Incassatori ed incestatori filati - Addetti ai rings (che hanno compiuto un anno come assegnatari di macchinario, trascorso l'apprendistato) - Addetti alle riunitrici - Addetti agli stiratoi riunitori - Addetti agli stiratoi - Casatori filati - Battitori o torcimatasse (Hard Water) - Aspatori filati di aguglieria - Oliatori di fusi:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 101,25	122,55
dai 18 ai 20 anni	» 94,75	115 —
dai 16 ai 18 anni	» 74,05	91,70
inferiori ai 16 anni . . .	» 55,25	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

8) Operai ai battitoi - Addetti alle macchine condizionatrici filati - Montapettini.

Mansioni promiscue (*) Cardatori e addetti alle carde - Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi - Attaccafili semplici ai selfactings - Pressapacchi:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 139,60
dai 18 ai 20 anni	» 125 —
dai 16 ai 18 anni	» 95,20
inferiori ai 16 anni . . .	» 65,30

9) Ritorcitori (nel caso di lavoro ad umido, deve essere corrisposta una maggiorazione pari alla differenza tra le paghe del presente gruppo e quelle del gruppo 7) Aspatori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 97,90	120,30
dai 18 ai 20 anni	» 91,45	112,75
dai 16 ai 18 anni	» 75,25	94,35
inferiori ai 16 anni . . .	» 53,95	69,65

10) Addetti ai rings (sino ad un anno come assegnatari di macchinario trascorso l'apprendistato) - Addetti alle binatrici - Addetti alle rocchettiere - Spolatori - Ribobinatori - Dipanatori matasse - Impaccatori matasse:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 97,30	120,30
dai 18 ai 20 anni	» 90,30	112,75
dai 16 ai 18 anni	L. 74,65	94,35
inferiori ai 16 anni . . .	» 53,90	69,65

Comuni

11) Addetti alle macchine di mischia (apriballe, apritoi) - Addetti alle sfilacciatrici - Addetti al lupo - Ritiro filati - Porta tele - Addetti alle presse cascami.

Mansioni promiscue (*) Addetti ai blenders e caricature di celle di mischia - porta vasi - Porta spole.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 132,70
dai 18 ai 20 anni	» 111,70
dai 16 ai 18 anni	» 91,60
inferiori ai 16 anni . . .	» 63,15

12) Attaccacordino - Cernita cascami - Ritiro cascami dalle macchine - Cava levate - Distribuzione tubetti - Addetti alle sfilacciatrici non di stracci e filati:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 91,35	114,85
dai 18 ai 20 anni	» 78,85	100,70
dai 16 ai 18 anni	» 68,45	87,55
inferiori ai 16 anni . . .	» 49,90	66 —

Manovali

13) Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 124,40
dai 18 ai 20 anni	» 107,50
dai 16 ai 18 anni	» 88,30
inferiori ai 16 anni . . .	» 61 —

14) Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 87,95	108,15
dai 18 ai 20 anni	» 75,65	94,85
dai 16 ai 18 anni	» 65.65	81,80
inferiori ai 16 anni . . .	» 47,55	61,70

TESSITURA

Specializzati A)

1) Imbozzimatori - Imbozzimatori e cucinatori di bozzima:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 174,90
dai 18 ai 20 anni	» 155,40

2) *Mansioni promiscue* (*a*) - Passapezze.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 169 —
dai 18 ai 20 anni	» 150,15
dai 16 ai 18 anni	» 115,10

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

3) Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 117,10	147 —
dai 18 ai 20 anni	» 110,40	138,80

Specializzati B)

4) Aiuto assistenti: sono i lavoratori di oltre i 20 anni che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono mansioni di carattere superiore a quelle dei caricatelai. Sino ai 6 anni di appartenenza alla categoria degli aiuto assistenti:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 166,60

5) Aiuto assistenti oltre i 6 anni di appartenenza alla categoria:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 171 —

6) *Mansioni promiscue* (*) Annodatura catena a macchina - Tessitori a mano.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 159,10
dai 18 ai 20 anni	» 143,80
dai 16 ai 18 anni	» 100,70

7) Registratori - Provinatori - Controllo titoli - Dispensa trama responsabili della distribuzione - Rammendatori - Tagliatori di velluti lisci:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 111,90	145,60
dai 18 ai 20 anni	» 106,30	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

8) Caricatelai (con più di un anno di tirocinio): sono i lavoratori normalmente addetti al caricamento dei telai e ad esempio alle operazioni di scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio della catena:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 145,80
dai 18 ai 20 anni	» 131,35
dai 16 ai 18 anni	» 102,90
inferiori ai 16 anni . . .	» 73 —

9) Cucinatori di bozzima - Addetti alla manutenzione dei pettini:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 141,20
dai 18 ai 20 anni	» 126,40
dai 16 ai 18 anni	» 97,25
inferiori ai 16 anni . . .	» 68,35

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

10) Orditori - Incorsatori - Tessitori addetti alla produzione di tessuti quadrettati - Tessitori addetti a telai jacquard - Tagliatori di velluti a costa:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 104,10	124,70
dai 18 ai 20 anni	» 97,30	116,90
dai 16 ai 18 anni	» 78,05	95,15
inferiori ai 16 anni . . .	» 56,20	70,60

11) Tessitori - Annodatori a mano e intorcitori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 102,80	122,55
dai 18 ai 20 anni	» 96,35	115 —
dai 16 ai 18 anni	» 77,05	91,70
inferiori ai 16 anni . . .	» 55,70	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

12) Addetti alla macchina pulitrice pezze - Oliatori di tessitura - Imballatori che attendono prevalentemente a tale mansioni - Aiuto imbozzimatore (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni; dopo 20 mesi l'aiuto imbozzimatore ha diritto ad un minimo di paga pari a quella del gruppo 9).

Mansioni promiscue (*) Faldatori, misuratori, doppiatori, arrotolatori:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 139,60
dai 18 ai 20 anni	» 125 —
dai 16 ai 18 anni	» 95,20
inferiori ai 16 anni . . .	» 65,30

13) Addetti alle rocchettiere - Addetti alle binatrici - Spolatori - Ribobinatori - Incannatori e stracannatori - Confezionatori pezze (legatura, incarto, marcatura pezze ed etichette) - Marcatori difetti pezze - Pulitori pezze - Porgifili agli incorsatori (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni) - Annodatori di frange di copriletti e copritavole:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 99,30	120,30
dai 18 ai 20 anni	» 92,85	112,75
dai 16 ai 18 anni	» 75,20	94,35
inferiori ai 16 anni . . .	» 54,95	69,65

Comuni

14) Addetti al reparto imbozzimatura (solo quando esiste l'aiuto imbozzimatore) - Addetti alla pulitura e brunitura dei pettini.

Mansioni promiscue (°) Portatrama - Aiuto manutenzione pettini:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 132,70
dai 18 ai 20 anni	» 111,70
dai 16 ai 18 anni	» 91,60
inferiori ai 16 anni . . .	» 63,15

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

15) Mettispole - Porgifili agli inocorsatori (per le età inferiori ai 18 anni e con le paghe dei minori), agli orditori, caricacantre - Ritiro cascami dalle macchine - Cernita cascame - Distribuzione tubetti:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L.	92,90	114,85
dai 18 ai 20 anni	»	80,35	100,70
dai 16 ai 18 anni	»	69,50	87,55
inferiori ai 16 anni . . .	»	50,40	66 —

Manovali

16) Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	124,40
dai 18 ai 20 anni	»	107,50
dai 16 ai 18 anni	»	88,30

17) Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L.	87,95	108,15
dai 18 ai 20 anni	»	75,65	94,85
dai 16 ai 18 anni	»	65.65	81,80
inferiori ai 16 anni . . .	»	47,55	61,70

TINTORIA - CANDEGGIO - STAMPERIA MERCERIZZAZIONE E FINISSAGGIO

Specializzati A)

1) Coloristi che tingono a campione filati e tessuti e che passano indifferentemente dall'uno all'altro colore, nonchè dall'una all'altra fibra che l'Azienda abbia a lavorare:

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	181,30
dai 18 ai 20 anni	»	161,15

2) *Mansioni promiscue* (*) Stampatori a tampone:

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	170 —
dai 18 ai 20 anni	»	151,10
dai 16 ai 18 anni	»	115,90

3) Molatori e registratori di tondeggiatrici e garze:

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	165,90
dai 18 ai 20 anni	»	147,95
dai 16 ai 18 anni	»	112,70

Specializzati B)

4) Campionatori e provinatori di colori e quadri - Responsabili dell'archivio quadri e tamponi da stampa - Ordinatori e smistatori di magazzino con funzioni esclusive (senza compilazione di documenti amministrativi) - Conduttori di bruciapelo - Conduttori di macchine per mercerizzare - Conduttori di autoclavi nel candeggio mohr - Conduttori di un clapot che dosino e verifichino gli ingredienti di candeggio del clapot stesso - Preposti alla dosatura e verifica degli ingredienti di candeggio su più clapot, barche, basche in genere e jingers - Conduttori di barche, vasche in genere, jingers, che dosino e regolino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate - Candeggiatori al prato con preparazione di bagno - Conduttori di macchine di purga in largo con preparazione di bagno - Conduttori di rameuses con foulard o raclos - Conduttori di calandra con più di cinque cilindri - Conduttori di calandra a silk - Conduttori di asciugatoio con foulard o racles o aspiratrici - Conduttori di macchina Hot-Flue e preparatore di bagni - Addetti alla preparazione di spessimenti, colori madre, tagli o miscele di colori finiti per stampa - Conduttori di vaporissaggio - Conduttori di lavaggi di stampa in largo - incorda, garanze, con preparazione di bagni - Pesatore in polvere e liquido di colori responsabili secondo ricetta - Conduttori di macchina di ossidazione per nero - Conduttori impianti elettrolitici per produzione ipoclorito - Conduttori di macchine a mandrinare - Conduttori di tamponatrici - Addetti all'impianto di depurazione dell'acqua che controlli la durezza ed effettui le opportune correzioni - Preposti alla preparazione di amido e destrina - Preposti alla composizione degli stampi per impressione di marchi o diciture sulle testate delle pezze - Preposti all'assortimento colli secondo disposizioni ricevute - Preparatori di appretti responsabili secondo ricetta base o disposizioni ricevute - Conduttori di macchine incollatrici per ovatte da sarti.

Mansioni promiscue (*) Stampatori al quadro responsabili del tavolo (sono gli operai che compiono le varie operazioni di stampa quali rapportatura impressione e rientranti) - Verificatori pezze - Arrotolatori, faldatori, piegatori, doppiatori, misuratori con verifica e taglio:

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	160 —
dai 18 ai 20 anni	»	144,65
dai 16 ai 18 anni	»	101,45

5) Campionaristi (sono quelli che eseguono tutte le operazioni inerenti alla preparazione del materiale per il campionario con adeguata conoscenza delle operazioni stesse) - Stiratori a mano di confezioni - Rammendatori - Piegatori a mano di velluti:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L.	112,70	146,50
dai 18 ai 20 anni	»	107,05	139,15

Qualificati

6) Operai tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza, in filo tops, fiocco (dopo il 18° mese di appartenenza alla categoria) -

		Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L.	144,80
dai 18 ai 20 anni	»	129,15

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
dai 16 ai 18 anni	L. 98,40	
inferiori ai 16 anni . . .	» 69 —	

7) Operai tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza, in filo, tops, fiocco (fino al 18° mese di appartenenza alla categoria) - Addetti alle macchine per mercerizzare - Addetti alle spazzolatrici ed alle arrotolatrici - Addetti al candeggio filati di fibre varie in tino e in vasca - Candeggiatori al prato - Conduttori di macchine di purga in largo - Addetti ai clapots, barche, vasche in genere e jingers - Conduttori di calandra fino a 5 cilindri, water calandre, macchine alzatrici o ramatrici semplici, centrifughe, macchine a creponare, a groffare, beetles, rompi-appretto in genere, smerigliatrici, rasatrici, felpatrici, garzatrici, foulards semplici o racles semplici per appretto ed impregnazione - Addetti alle calandre in genere (esclusi i manovali e trasportatori) - Conduttori di asciugatoi senza foulard o racles o asparatrici - Addetti alle alzatrici con spruzzatrici ed asciugamento a gas - Addetti alle aspiratrici - Conduttori di macchine per effetto moire - Conduttori di tagliarine splitz - Conduttori di tondeggiatrice - Addetti all'uscita del tessuto dal Mather Platt - Addetti ai lavaggi di candeggio ed agli autoclavi a stella - Addetti a macchine di ossidazione per nero - Addetti a macchine Hot Flue - Addetti alla sorveglianza della cottura degli appretti - Stacciatori alla cucina colori per stampa - Imballatori che confezionano colli o casse, responsabili soltanto del proprio lavoro - Conduttori della macchina stampatrice della cimosa - Addetti alla stampigliatura a mano ed a macchina delle testate delle pezze sia a caldo che a tinta.

Mansioni promiscue (*) Coadiutori stampatori a quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alle rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura, arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti:

	Paga oraria
	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 142,10
dai 18 ai 20 anni	» 127,25
dai 16 ai 18 anni	» 98 —
inferiori ai 16 anni	» 66,95

8) Preparatori e sbattitori di filati delle varie fibre per l'asciugamento - Addetti al campionario - Orlatori di fazzoletti, federe, lenzuola, ecc. - Confezionatori di fazzoletti (assortitori, piegatori, stiratori a macchina) - Addetti alle faldatrici, misuratrici, doppiatrici, arrotolatrici meccaniche (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Addetti allo stendaggio a mano (escluso lo stendaggio pesante):

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiore ai 20 anni . . .	L. 109,15	129,65
dai 18 ai 20 anni	» 103,60	123,05

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

9) Tagliatori a mano a taglio rettangolare (come fazzoletti, federe, lenzuola, ecc.) - Passatori di fazzoletti - Confezionatori pezze (cucitura, legatura, incarto ed etichettaggio, ecc.) - Cucitori di testane e cimosse:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 103,25	126,85
dai 18 ai 20 anni	» 96,70	119,10
dai 16 ai 18 anni	» 77,45	97,05
inferiori ai 16 anni . . .	» 56,05	72,55

Comuni

Mansioni promiscue (*) Aiutanti: appartengono a questa categoria tutti i lavoratori che coadiuvano gli operai specializzati e qualificati:

	Paga oraria
	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 134,20
dai 18 ai 20 anni	» 112,45
dai 16 ai 18 anni	» 93,25
inferiori ai 16 anni . . .	» 63,75

Manovali

11) Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria
	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 124,40
dai 18 ai 20 anni	» 107,50
dai 16 ai 18 anni	» 88,30

12) Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 87,95	108,15
dai 18 ai 20 anni	» 75,65	94,85
dai 16 ai 18 anni	» 65.65	81,80
inferiori ai 16 anni . . .	» 47,55	61,70

FILATI CUCIRINI

Specializzati A)

1) Tenters rocchetti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 123,95	151,65
dai 18 ai 20 anni	» 116,65	142,95

2) Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 117,10	147 —
dai 18 ai 20 anni	» 110,40	138,80

Specializzati B)

3) Tenters tubetti - Tenters spagnolette:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
superiori ai 20 anni . . .	L. 117,15	145,60
dai 18 ai 20 anni	» 110,35	134,50

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

4) Provinatori - Registratori - Controllo titoli:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 111,90	145,60
dai 18 ai 20 anni	» 106,30	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

5) Conduttori macchine lustraggio filo a filo - Conduttori macchine Elmo - Aspatori a mano per ricamo - Controllo colori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 104,10	124,70
dai 18 ai 20 anni	» 97,30	116,90
dai 16 ai 18 anni	» 78,05	95,15
inferiori ai 16 anni . . .	» 56,20	70,60

6) Conduttori macchine Conant - Confezionatori matasse cotone per calze - Stiratori a macchina di filati - Verificatori - Addetti alla preparazione guide:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 101,25	122,55
dai 18 ai 20 anni	» 94,75	115 —
dai 16 ai 18 anni	» 74,05	91,70
inferiori ai 16 anni . . .	» 55,25	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

7) Conduttori macchine automatiche per rocchetti, tubetti, spagnolette, gomitoli - Confezionatori matassine per ricami - Impacchettatori - Etichettatori a macchina - Cucitori di scatole - Confezionatori di cartelle - Sceglitori - Consegna merce finita - Esecutori ordinazioni - Addetti alla preparazione della composizione del lustraggio - Addetti alla composizione brunitori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 97,90	120,30
dai 18 ai 20 anni	» 90,30	112,75
dai 16 ai 18 anni	» 74,65	94,35
inferiori ai 16 anni . . .	» 53,90	69,65

Comuni

8) Etichettatori a mano - Piegatura scatole - Scatolatori - Fermafili - Fascaiatori - Chiusura scatole - Addetti al magazzino bobine - Addetti al magazzino materiale di confezionatura:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiore ai 20 anni . . .	L. 91,35	114,85
dai 18 ai 20 anni	» 78,85	100,70
dai 16 ai 18 anni	» 68,45	87,55
inferiori ai 16 anni . . .	» 49,90	66 —

Manovali

9) Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 124,40
dai 18 ai 20 anni	» 107,50
dai 16 ai 18 anni	» 88,30

10) Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 87,95	108,15
dai 18 ai 20 anni	» 75,65	94,85
dai 16 ai 18 anni	» 65.65	81,80
inferiori ai 16 anni . . .	» 47,55	61,70

FABBRICAZIONE MATERIALE DA MEDICAZIONE

Specializzati A)

1) Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 117,10	147 —
dai 18 ai 20 anni	» 110,40	138,80

Specializzati B)

2) Molatori carde - Conduttori di autoclavi e tini di candeggio per materiale da medicazione e linters che dosino e verifichino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 159,10
dai 18 ai 20 anni	» 143,80
dai 16 ai 18 anni	» 100,70

3) Capitavola da confezione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 111,90	145,60
dai 18 ai 20 anni	» 106,30	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

4) Imballatori scelti - Addetti ai separatoi e buratti Addetti ai Willow:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 141,20
dai 18 ai 20 anni	» 126,40
dai 16 ai 18 anni	» 97,25
inferiori ai 16 anni . . .	» 68,35

5) Addetti alla lavorazione garze iodoformio - Addetti alla lavorazione materiale da sutura - Addetti alle tagliarine:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 101,25	122,55
dai 18 ai 20 anni	» 94,75	115 —
dai 16 ai 18 anni	» 74.05	91,70
inferiori ai 16 anni . . .	» 55,25	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

6) Imballatori - Addetti alle sfilacciatrici per materiale idrofilo e cotonia - Addetti ai battitoi - Addetti agli assiccatoi.

Mansioni promiscue(*) Cardatori e addetti alle carde.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 139,60
dai 18 ai 20 anni	» 125 —
dai 16 ai 18 anni	» 95,20
inferiori ai 16 anni . . .	» 65,30

7) Piegatori su misura - Arrotolatori - Addetti alla lavorazione gesso - Cucitori - Addetti alla ramatura e calandratura - Addetti al carico meccanico degli essiccatoi:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 97,30	120,30
dai 18 ai 20 anni	» 90,30	112,75
dai 16 ai 18 anni	» 74,65	94,35
inferiori ai 16 anni . . .	» 53.90	69,65

Comuni

8) Caricatori e scaricatori autoclavi e tini di candeggio - Addetti alle mischie:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 132.70
dai 18 ai 20 anni	» 111.70
dai 16 ai 18 anni	» 91,60
inferiori ai 16 anni . . .	» 63,15

9) Confezionatori (impacchettatori, scatolatori, etichettatori, imbustatori, ecc.):

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 95.65	118,15
dai 18 ai 20 anni	» 90 —	111,35
dai 16 ai 18 anni	» 71.30	89,95
inferiori ai 16 anni . . .	» 51,65	67,40

10) Ritiro cascami nei reparti - Cernita cascami e stracci:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 91,35	114,85
dai 18 ai 20 anni	» 78,86	100,70
dai 16 ai 18 anni	» 68,45	87,55
inferiori ai 16 anni . . .	» 49.90	66 —

Manovali

11) Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 124.40
dai 18 ai 20 anni	» 107.50
dai 16 ai 18 anni	» 88.30

12) Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
superiori ai 20 anni . . .	L. 87,95	108,15
dai 18 ai 20 anni	» 75,65	94,85
dai 16 ai 18 anni	» 65,65	81,80
inferiori ai 16 anni . . .	» 47.55	61,70

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

OPERAI AUSILIARI

Fuochisti (*specializzati*)

1) Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di 2° grado generale o particolare:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 175,70

2) Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di 3° grado generale o particolare - (Per i conduttori di generatori di vapore non deve essere computato nello orario di lavoro ai fini retributivi il tempo effettivamente impiegato nella messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie, nel limite massimo di un'ora al giorno):

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 173 —

Ausiliari specializzati

3) Sono considerati ausiliari specializzati, gli operai provetti con specifica preparazione tecnico pratica e che eseguiscono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo di esempio: Attrezzisti - Tornitori - Fresatori - Modellisti - Aggiustatori meccanici di reparto o di officina - Tubisti - Lattonieri - Saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive e prevalenti - Fabbri fucinatori non a stampo - Fonditori - Calderai in rame e piombisti - Falegnami - Elettricisti - Bobinatori - Avvolgitori elettrici - Sellai confezionatori di cinghie e manicotti - Conduttori di forni di cementazione - Muratori - Carpentieri - Conduttori di motrici termiche in genere - Cilindrai (riparatori di cilindri con tubetti di pelle già confezionati da altri) - Pettinisti (costruttori di pettini o addetti abitualmente alla riparazione dei pettini a telaio) - Compositori tipografi:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 170,90
dai 18 ai 20 anni	» 152,40

Ausiliari qualificati

4) Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica . A titolo esemplificativo: Tornitori - Fresatori - Aggiustatori meccanici di officina o reparto - Tubisti - Meccanici in genere - Lattonieri - Fabbri forgiatori - Falegnami - Elettricisti - Sellai - Verniciatori - Muratori - Ferraioli - Addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni - Turbinisti idraulici - Quadristi non elettricisti - Calderai - Piombisti - ecc.:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 153,10
dai 18 ai 20 anni	» 136,55

Aiutanti degli ausiliari (*Comuni*)

5) Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzioni non occasionali di aiuto agli ausiliari

specializzati e/o qualificati senza responsabilità tecnica del lavoro. Esempio:

Aiuto muratori - Aiuto fuochisti - Aiuto meccanici - ecc.:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 134,90
dai 18 ai 20 anni	» 120,30
dai 16 ai 18 anni	» 91,65
inferiori ai 16 anni . . .	» 64,35

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

Qualificati

1) Autisti (gli autisti incaricati stabilmente della condotta di autotreni o dello svolgimento di mansioni di meccanico oltre la normale manutensione del mezzo, hanno diritto ad una paga oraria pari a quella prevista per gli ausiliari qualificati) - Motoscafisti.

Mansioni promiscue (*) Infermieri patentati.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 145,60
dai 18 ai 20 anni	» 129,75

2) Guardiani diurni.

Mansioni promiscue (*) Portinai.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 142,50
dai 18 ai 20 anni	» 127 —

3) Guardiani notturni.

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 145,60
dai 18 ai 20 anni	» 129,75

Comuni

Altre mansioni discontinue (per le mansioni promiscue vedi tabella a parte)

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 134,50
dai 18 ai 20 anni	» 119.85
dai 16 ai 18 anni	» 91,30
inferiori ai 16 anni . . .	» 63,90

(*) Per la retribuzione al personale femminile addetto alle mansioni promiscue, vedi tabella a parte.

MANSIONI PROMISCUE

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE FEMMINILE ADDETTO ALLE MANSIONI PROMISCUE

in vigore nella provincia di Palermo dal primo giugno 1960

Elenco delle mansioni

A) Cardatori e addetti alle carde:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 104,20
dai 18 ai 20 anni	» 97,55
dai 16 ai 18 anni	» 78,50
inferiori ai 16 anni . . .	» 57,30

B) Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi - Attaccafili semplici ai selfactings - Pressapacchi - Faldatori - Misuratori - Doppiatori - Arrotolatori:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 102,70
dai 18 ai 20 anni	» 95,75
dai 16 ai 18 anni	» 78,25
inferiori ai 16 anni . . .	» 57,25

C) Addetti ai blanders e caricatura celle di mischia - Porta vasi - Porta spole - Porta trama - Aiuto manutenzione pettini:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 97,60
dai 18 ai 20 anni	» 84,30
dai 16 ai 18 anni	» 73,30
inferiori ai 16 anni . . .	» 53,90

D) Passapezze:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 126,45
dai 18 ai 20 anni	» 120,10

E) Annodatura catena a macchina - Tessitori a mano:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 121,55
dai 18 ai 20 anni	» 115,45

F) Stampatori a tampone:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 129,45
dai 18 ai 20 anni	» 122,90

G) Stampatori al quadro responsabili del tavolo - Verificatori pezze - Arrotolatori, faldatori, piegatori, doppiatori, misuratori con verifica a taglio:

Tessitura

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 110,85
dai 18 ai 20 anni	» 104.75

Tintoria

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 120,85
dai 18 ai 20 anni	» 114,75

H) Coadiutori stampatori al quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alle rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, saldatura, doppiatura, arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 112,60
dai 18 ai 20 anni	» 106,90

I) Aiutanti di finissaggio:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 101,10
dai 18 ai 20 anni	» 87,55
dai 16 ai 18 anni	L. 75,90
inferiori ai 16 anni . . .	» 55,60

L) Infermieri patentati:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 109,70

M) Portinai:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 106,50

N) Altre mansioni discontinue:

	Paga oraria
superiori ai 20 anni . . .	L. 100 —
dai 18 ai 20 anni	» 95,85
dai 16 ai 18 anni	» 76,40
inferiori ai 16 anni . . .	» 53,15

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI BASE PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA COTONIERA DELLA PROVINCIA DI PALERMO

MISURE IN VIGORE DAL PRIMO GENNAIO 1962

N. di riferimento mansioni

FILATURA

Specializzati A)

(1) 1 - Coadiutori di assistenti di filatura (paga quattordicinale) fissa L. 17.020

(2) 2 - Capisquadra pulizia macchine:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 169 —
18 - 20 anni .	» 150,15
16 - 18 anni .	» 115,10

(3) 3 - Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 125,40	147 —
18 - 20 anni .	» 118,30	138,80

Specializzati B)

(4) 4 - Molatori carde - Filatori ai selfactings:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 159,10
18 - 20 anni .	» 143,80
16 - 18 anni .	» 100,70

(5) 5 - Capi levate (preposti alle effettuazioni delle levate ed a operazioni analoghe, con esclusione di mansioni superiori) - Capi squadra cambiamento spole - Provinatori - Controllo titoli - Registratori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 119,40	145,60
18 - 20 anni .	» 113,40	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

(6) 6 - Oliatori - Caporali di mischia - Spazzatamburi a spazzola ed a aspirazione pneumatica con apparecchi portatili - Aggiustapettini - Aiutanti molatori:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 141,20
18 - 20 anni .	» 126,40
16 - 18 anni .	» 97,25
inf. 16 anni .	» 68,35

(7) 7 - Addetti ai banchi (per il tempo in cui gli operai restano addetti ai banchi ingrosso, deve essere corrisposta loro una maggiorazione di L. 1 oraria) - Addetti alle pettinatrici - Incassatori ed incestatori filati - Addetti ai rings (che hanno compiuto un anno come assegnatari di macchinario, trascorso l'apprendistato) - Addetti alle riunitrici - Addetti agli stiratori riunitori - Addetti agli stiratoi - Casatori filati - Battitori o torcimatasse (Hard Water) -

N. di riferimento mansioni

Aspatori filati di aguglieria - Oliatori di fusi:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	105,85	122,55
18 - 20 anni	»	99,10	115 —
16 - 18 anni	»	77,85	91,70
inf. 16 anni	»	58,45	70,15

Qualificati di 2ª categoria

(8) 8 - Operai ai battitoi - Addetti alle macchine condizionatrici filati - Montapettini.

Mansioni promiscue (*) Cardatori e addetti alle carde - Spazzatamburi ad aspirazione pneumatica con apparecchi fissi - Attaccafili semplici ai selfactings - Pressapacchi:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	139,60
18 - 20 anni	»	125 —
16 - 18 anni	»	95,20
inf. 16 anni	»	65,30

(9) 9 - Ritorcitori (nel caso di lavoro ad umido, deve essere corrisposta una retribuzione pari alla differenza tra le paghe del presente gruppo e quello del gruppo (7) - Aspatori:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	102,30	120,30
18 - 20 anni	»	95,65	112,75
16 - 18 anni	»	79,90	94,35
inf. 16 anni	»	57,05	69,65

(10) 10 - Addetti ai rings (sino ad un anno come assegnatari di macchinari, trascorso l'apprendistato) - Addetti alle binatrici - Addetti alle rocchiettiere - Spolatori - Ribobinatori - Dipanatori matasse - Impaccatori matasse:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	101,70	120,30
18 - 20 anni	»	94,45	112,75
16 - 18 anni	»	78,05	94,35
inf. 16 anni	»	56,95	69,65

Comuni

(11) 11 - Addetti alle macchine di mischia (apriballe, apritoi) - Addetti alle sfilacciatrici - Addetti al lupo - Ritiro filati - Porta tele - Addetti alle presse cascami.

Mansioni promiscue (*) Addetti ai blenders e caricature di celle di mischia - Porta vasi - Porta spole:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	132,70
18 - 20 anni	»	111,70

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

		Paga oraria
16 - 18 anni	L.	91,60
inf. 16 anni	»	63,15

(12) 12 - Attaccacordine - Cernita cascami - Ritiro cascami dalle macchine - Cava levate - Distribuzione tubetti - Addetti alle sfilacciatrici non di stracci e filati:

		Paga oraria	3ª Squadra nott
sup. 20 anni	L.	94,45	114,85
18 - 20 anni	»	82,80	100,70
16 - 18 anni	»	71 —	87,55
inf. 16 anni	»	52,05	66 —

(13) 13 - Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	124,40
18 - 20 anni	»	107,50
16 - 18 anni	»	88,30
inf. 16 anni	»	61 —

(14) 14 - Personale di manovalanza non abilitato ai lavori pesanti:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	87,95	108,15
18 - 20 anni	»	75,65	94,85
16 - 18 anni	»	65,65	81,80
inf. 16 anni	»	47,55	61,70

TESSITURA

Specializzati A)

(15) 1 - Imbozzimatori - Imbozzimatori e cucinatori di bozzima:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	174,90
18 - 20 anni	»	155,40

(2) 2 - *Mansioni promiscue* (*) Passapezze:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	169 —
18 - 20 anni	»	150,15
16 - 18 anni	»	115,10

(3) 3 - Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

		Paga oraria	3ª Squadra nott
sup. 20 anni	L.	125,40	147 —
18 - 20 anni	»	118,30	138,80

Specializzati B)

(16) 4 - Aiuto assistenti: sono i lavoratori di oltre 20 anni che, pur non avendo la responsabilità del ciclo delle lavorazioni, svolgono

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

mansioni di carattere superiore a quelle dei caricatelai (sino a 6 anni di appartenenza alla categoria):

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 166,60

(17) 5 - Idem come sopra oltre i 6 anni di appartenenza alla categoria:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 171 —

(4) 6 - *Mansioni promiscue* (*) Annodatura catena a macchina - Tessitori a mano:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 159,10
18 - 20 anni .	» 143,80
16 - 18 anni .	» 100,70

(5) 7 - Registratori - Provinatori - Controllo titoli - Dispensa trame responsabili della distribuzione - Rammendatori - Tagliatori di velluti lisci:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 119,40	145,60
18 - 20 anni .	» 113,40	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

(18) 8 - Caricatelai (con più di un anno di tirocinio): sono i lavoratori normalmente addetti al caricamento dei telai e, ad es., alle operazioni di scarico del subbio vuoto, carico del nuovo subbio, attacco dei licci, sistemazione delle lamelle e del pettine, fissaggio alla catena:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 145,80
18 - 20 anni .	» 131,35
16 - 18 anni .	» 102,90
inf. 16 anni .	» 73 —

(6) 9 - Cucinatori di bozzima - Addetti alla manutenzione dei pettini:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 141,20
18 - 20 anni .	» 126,40
16 - 18 anni .	» 97,25
inf. 16 anni .	» 68,35

(19) 10 - Orditori - Incorsatori - Tessitori addetti alla produzione di tessuti quadrettati - Tessitori addetti ai telai jacquard - Tagliatori di velluti a costa:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 108,70	124,70
18 - 20 anni .	» 101,60	116,90
16 - 18 anni .	» 81,85	95,15
inf. 16 anni .	» 59,40	70,60

(7) 11 - Tessitori - Annodatori a mano e intorcitori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 107,40	122,55
18 - 20 anni .	» 100,70	115 —
16 - 18 anni .	» 80,85	91,70
inf. 16 anni .	» 58,90	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

(8) 12 - Addetti alla macchina pulitrice pezze - Oliatori di tessitura - Imballatori che attendono prevalentemente a tale mansione - Aiuto imbozzimatore (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni): dopo 20 mesi, l'aiuto imbozzimatori ha diritto ad un minimo di paga pari a quella del gruppo (9)

Mansioni promiscue (*) Faldatori - Misuratori - Doppiatori - Arrotolatori:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 139,60
18 - 20 anni .	» 125 —
16 - 18 anni .	» 95,20
inf. 16 anni .	» 65,30

(10) 13 - Addetti alle rocchiettiere - Addetti alle binatrici - Spolatori - Ribobinatori - Incannatori o stracannatori - Confezionatori pezze - (legatura, incarto, marcatura pezze ed etichetta) - Marcatori difetti pezze - Pulitori pezze - Porgifili agli incorsatori (la qualifica non è attribuibile al di sotto dei 18 anni) - Annodatori di frange di copriletti e copritavole:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 103,70	120,30
18 - 20 anni .	» 97,05	112,75
16 - 18 anni .	» 78,85	94,35
inf. 16 anni .	» 58,05	69,65

Comuni

(11) 14 - Addetti al reparto imbozzimatura solo quando esiste l'aiuto imbozzimatore - Addetti alla pulitura e brunitura dei pettini.

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

Mansioni promiscue (*) Portatrama - Aiuto manutenzione pettini:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 132,70
18 - 20 anni .	» 111,70
16 - 18 anni .	» 91,60
inf. 16 anni .	» 63,15

(12) 15 - Mettispole - Porgifili agli incorsatori (per le età inferiori ai 18 anni e con le paghe dei minori), agli orditori, caricacantre - Ritiro cascame delle macchine - Cernita cascame - Distribuzione tubetti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 96 —	114,85
18 - 20 anni .	» 83,30	100,70
16 - 18 anni .	» 72,05	87,55
inf. 16 anni .	» 52,55	66 —

Manovali

(13) 16 - Personale di manovalanza abilitato a mansioni pesanti:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 124,40
18 - 20 anni .	» 107,50
16 - 18 anni .	» 88,30

(14) 17 - Personale di manovalanza non abilitato a mansioni pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 87,95	108,15
18 - 20 anni .	» 75,65	94,85
16 - 18 anni .	» 65,65	81,80
inf. 16 anni .	» 47,55	61,70

TINTORIA - CANDEGGIO - STAMPA - MERCERIZZAZIONE E FINISSAGGIO

Specializzati A)

(23) 1 - Coloristi che tingono a campione filati e tessuti e che passano indifferentemente dall'uno all'altro colore, nonchè dall'una all'altra fibra che l'azienda abbia a lavorare:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 181,30
18 - 20 anni .	» 161,15

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

(24) 2 - *Mansioni promiscue* (*) Stampatori a tampone:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 170 —
18 - 20 anni .	» 151,10
16 - 18 anni .	» 115,90

(25) 3 - Molatori e registratori di tondeggiatrici e garze:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 165,90
18 - 20 anni .	» 147,95
16 - 18 anni .	» 112,70

Specializzati B)

(26) 4 - Campionatori e provinatori di colori e quadri - Responsabili dell'archivio quadri e tamponi da stampa - Ordinatori e smistatori di magazzino con funzioni esclusive (senza compilazione di documenti amministrativi) - Conduttori di bruciapelo - Conduttori di macchine per mercerizzare - Conduttori di autoclavi nel candeggio mohr - Conduttori di un clapot che dosino e verifichino gli ingredienti di candeggio del clapot stesso - Preposti alla dosatura e verifica degli ingredienti di candeggio su più clapot, barche, vasche in genere e jingers - Conduttori di barche, vasche in genere jingers, che dosino e regolino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate - Candeggiatori al prato con preparazione di bagno - Conduttori di macchine di purga in largo con preparazione di bagno - Conduttori di rameuses con foulard o racles - Conduttori di calandra con più di cinque cilindri - Conduttori di calandra a silk - Conduttori di asciugatoio con foulard o racles o aspiratrici - Conduttori di macchine Hot-Flue e preparatori di bagni - Addetti alla preparazione di spessimetri, colori madre, tagli e miscele di colori finiti per stampa - Conduttori di vaporissaggio di stampa - Conduttori di lavaggi di stampa in largo - in corda garanze, con preparazione di bagni - Pesatori in polvere e liquido di colori responsabili secondo ricetta - Conduttori di macchina di ossidazione per nere - Conduttori impianti elettrolitici per produzione ipoclorito - Conduttori di macchine a mandrinare - Conduttori di tamponatrici - Addetti all'impianto di depurazione della acqua che controlli la durezza ed effettui le opportune correzioni - Preposti alla preparazione di amido e destrina - Preposti alla composizione degli stampi per im-

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

—

pressione di marchi o diciture sulle testate delle pezze - Preposti all'assortimento colli secondo disposizioni ricevute - Preparatori di appretti responsabili secondo ricetta base o disposizioni ricevute - Conduttori di macchine incollatrici per ovatte da sarti.

Mansioni promiscue (*) Stampatori al quadro responsabili del tavolo (sono gli operai che compiono le varie operazioni di stampa quali rapportatura impressione e rientranti) - Verificatori pezze - Arrotolatori - Faldatori, piegatori, doppiatori, misuratori con verifica e taglio:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 160 —
18 - 20 anni .	» 144,65
16 - 18 anni .	» 101,45

(27) 5 - Campionaristi (sono gli operai che eseguono tutte le operazioni inerenti alla preparazione del materiale per il campionario con adeguata conoscenza delle operazioni stesse) - Stiratori a mano di confezioni - Rammendatori - Piegatori a mano di velluti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 120,20	146,50
18 - 20 anni .	» 115,15	139,15

Qualificati

(28) 6 - Operai tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza, in filo, tops, fiocco (dopo il 18° mese di appartenenza alla categoria):

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 144,80
18 - 20 anni .	» 129,15
16 - 18 anni .	» 98,40
inf. 16 anni .	» 69 —

(29) 7 - Operai tintori addetti agli apparecchi di tintura in pezza in filo, tops, fiocco (fino al 18° mese di appartenenza alla categoria) - Addetti alle macchine per mercerizzazione - Addetti alle spazzolatrici ed alle arrotolatrici - Addetti al candeggio filati di fibre varie in tino e in vasca - Candeggiatori al prato - Conduttori di macchine di purga in largo - Addetti ai clapots, barche, vasche in genere e jingers - Conduttori di calandra fino a 5 cilindri, water calandre, macchine alzatrici o ramatrici semplici, centrifughe, macchine a creponanare, a groffare, beetles, rompi-appretto in genere, smerigliatrici, rasatrici, felpatrici, garzatrici, foulards semplici o racles semplici per appretto ed impregnazione - Addetti alle calandre in genere (esclusi i manovali e trasportatori) - Conduttori di asciugatori senza foulards o racles o aspartrici - Addetti alle alzatrici con spruzzatrici ed asciugamento a gas - Addetti alle aspiratrici - Conduttori di macchine per effetto moire - Conduttori di tagliarini splitz - Conduttori di tondeggiatrici - Addetti all'uscita del tessuto dal Mather Platt - Addetti ai lavaggi di candeggio ed agli autoclavi a stella - Addetti a macchine di ossidazione per nero - Addetti a macchine Hot Flue - Addetti alla sorveglianza della cottura degli appretti - Stacciatori alla cucina colori per stampa - Imballatori che confezionano colli o casse, responsabili soltanto del proprio lavoro - Conduttori della macchina stampatrice della cimosa - Addetti alla stampigliatura a mano ed a macchina delle testate delle pezze sia a caldo che a tinta.

Mansioni promiscue (*) Coadiutori stampatori a quadro senza responsabilità del tavolo - Addetti alle rameuses con foulard o racles - Addetti alla semplice piegatura, faldatura, doppiatura, arrotolatura, senza verifica - Macerazione, oliatura, verniciatura, spazzolatura e lucidatura velluti:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 142,10
18 - 20 anni .	» 127,25
16 - 18 anni .	» 98 —
inf. 16 anni .	» 66,95

(30) 8 - Preparatori e sbattitori di filati delle varie fibre per l'asciugamento - Addetti al campionario - Orlatori di fazzoletti, federe, lenzuola, etc. - Confezionatori di fazzoletti (assortitori, piegatori, stiratori a macchina) - Addetti alle faldatrici, misuratrici, doppiatrici, arrotolatrici macchine (escluso il carico del subbio e lo scarico delle pezze pesanti) - Addetti allo stendaggio a mano (escluso lo stendaggio pesante):

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni .	L. 113,85	129,65
18 - 20 anni .	» 108,05	123,05

(31) 9 - Tagliatori a mano a taglio rettangolare (come fazzoletti, federe, lenzuola etc.) - Passatori di fazzoletti - Confezionatori pezze (cucitura, legatura, incarto ed eti-

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni
—

chettaggio, ecc.) - Cucitori di testame e di cimose:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 107,65	126,85
18 - 20 anni .	» 100,90	119,10
16 - 18 anni .	» 81,10	97,05
inf. 16 anni .	» 59,15	72,55

Comuni

(32) 10 - *Mansioni promiscue* (*) Aiutanti: appartengono a questa categoria tutti i lavoratori che coadiuvano gli operai specializzati e qualificati:

	Paga oraria
	—
sup. 20 anni .	L. 134,20
18 - 20 anni .	» 112,45
16 - 18 anni .	» 93,25
inf. 16 anni .	» 63,75

Manovali

(13) 11 - Personale di manovalanza abilitato a mansioni pesanti:

	Paga oraria
	—
sup. 20 anni .	L. 124,40
18 - 20 anni .	» 107,50
16 - 18 anni .	» 88,30

(14) 12 - Personale di manovalanza non abilitato a mansioni pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 87,95	108,15
18 - 20 anni .	» 75,65	94,85
16 - 18 anni .	» 65,65	81,80
inf. 16 anni .	» 47,55	61,70

FILATI CUCIRINI

Specializzati A)

(41) 1 - Tenters rocchetti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 132,35	151,65
18 - 20 anni .	» 124,65	142,95

(3) 2 - Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 125,40	147 —
18 - 20 anni .	» 118,30	138,80

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni
—

Specializzati B)

(22) 3 - Tenters tubetti - Tenters spagnolette:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 124,75	145,60
18 - 20 anni .	» 117,55	134,50

(5) 4 - Provinatori - Registratori - Controllo titoli:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 119,40	145,60
18 - 20 anni .	» 113,40	134,50

Qualificati di 1ª Categoria

(19) 5 - Conduttori macchine lustraggio filo a filo - Conduttori macchine Elmo - Aspatori a mano per ricamo - Controllo colori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 108,70	124,70
18 - 20 anni .	» 101,65	116,90
16 - 18 anni .	» 81 —	95,15
inf. 16 anni .	» 59,40	70,60

(7) 6 - Conduttori macchine Conant - Confezionatori matasse cotone per calze - Stiratori a macchina di filati - Verificatori - Addetti alla preparazione guide:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
	—	—
sup. 20 anni .	L. 105,85	122,55
18 - 20 anni .	» 99,10	115 —
16 - 18 anni .	» 77,85	91,70
inf. 16 anni .	» 58,45	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

(10) 7 - Conduttori macchine automatiche per rocchetti - tubetti, spagnolette, gomitoli - Confezionatori matassine per ricami - Impacchettatori - Etichettatori a macchina - Cucitori di scatole - Confezionatori di cartelle - Sceglitori - Consegna merce finita - Esecutori ordinazioni - Addetti alla preparazione della composizione del lustraggio - Addetti alla composizione brunitori:

	Paga oraria	3ª Squadra nott
	—	—
sup. 20 anni .	L. 101,70	120,30
18 - 20 anni .	» 94,50	112,75
16 - 18 anni .	» 78,30	94,35
inf. 16 anni .	» 57 —	69,65

Comuni

(12) 8 - Etichettatori a mano - Piegatura scatole - Scatolatori, Fermafili, Fascaiatori - Chiusura scatole - Addetti al magazzino Bobine

N. di riferimento mansioni

- Addetti al magazzino materiale di confezionatura:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	94,45	114,85
18 - 20 anni	»	82,80	100,70
16 - 18 anni	»	71 —	87,55
inf. 16 anni	»	52.05	66 —

Manovali

(13) 9 - Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	124,40
18 - 20 anni	»	107,50
16 - 18 anni	»	88,30

(14) 10 - Personale di manovalanza non abilitato a mansioni pesanti:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	87,95	108,15
18 - 20 anni	»	75,65	94,85
16 - 18 anni	»	65,65	81,80
inf. 16 anni	»	47,55	61,70

FABBRICAZIONE MATERIALE DA MEDICAZIONE

Specializzati A)

(3) 1 - Personale per l'addestramento e la sorveglianza della lavorazione:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	125,40	147 —
18 20 anni	»	118,30	138,80

Specializzati B)

(4) 2 - Molatori carde - Conduttori di autoclavi e tini di candeggio per materiale da medicazione e linters che dosino e verifichino gli ingredienti di candeggio delle macchine affidate:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	159,10
18 - 20 anni	»	143,80
16 - 18 anni	»	100,70

(5) 3 - Capitavola da confezione:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	119,40	145,60
18 - 20 anni	»	113,40	134,50

N. di riferimento mansioni

Qualificati di 1ª Categoria

(6) 4 - Imballatori scelti - Addetti ai separatoi e baratti - Addetti ai Willew:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	141,20
18 - 20 anni	»	126,40
16 - 18 anni	»	97,25
inf. 16 anni	»	68,35

(7) 5 - Addetti alla lavorazione garze iodoformio - Addetti alla lavorazione materiale da sutura - Addetti alle tagliarine:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	105,85	122,55
18 - 20 anni	»	99,10	115 —
16 - 18 anni	»	77,85	91,70
inf. 16 anni	»	58,45	70,15

Qualificati di 2ª Categoria

(8) 6 - Imballatori - Addetti alle sfilacciatrice per materiale idrofilo - Addetti ai battitoi - Addetti agli essiccatoi:

Mansioni promiscue (*) Cardatori ed addetti alle carde:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	139,60
18 - 20 anni	»	125 —
16 - 18 anni	»	95,20
inf. 16 anni	»	65,30

(10) 7 - Piegatori su misura - Arrotolatori - Addetti alla lavorazione gesso - Cucitori - Addetti alla ramatura e calandratura - Addetti al carico meccanico degli essiccatoi:

		Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L.	101,70	120,30
18 - 20 anni	»	94,45	112,75
16 - 18 anni	»	78,05	94,35
inf. 16 anni	»	56,95	69,65

Comuni

(11) 8 - Caricatoi e scaricatori autoclavi e tini di candeggio - Addetti alle mischie:

		Paga oraria
sup. 20 anni	L.	132,70
18 - 20 anni	»	111,70
16 - 18 anni	»	91,60
inf. 16 anni	»	63,15

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

N. di riferimento mansioni

(12) 9 - Confezionatori (impacchettatori, scatolatori, etichettatori, imbustatori, ecc.)

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L. 98,85	118,15
18 - 20 anni	» 93,05	111,35
16 - 18 anni	» 73,95	89,95
inf. 16 anni	» 53,90	67,40

(12) 10 - Ritiro cascami nei reparti - Cernita cascami e stracci:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L. 94,45	114,85
18 - 20 anni	» 82,80	100,70
16 - 18 anni	» 71 —	87,55
inf. 16 anni	» 52,05	66 —

Manovali

(13) 11 - Personale di manovalanza abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 124,40
18 - 20 anni	» 107,50
16 - 18 anni	» 88,30

(14) 12 - Personale di manovalanza non abilitato a lavori pesanti:

	Paga oraria	3ª Squadra nott.
sup. 20 anni	L. 87.95	108,15
18 - 20 anni	» 75,65	94,85
16 - 18 anni	» 65,65	81,80
inf. 16 anni	» 47,55	61,70

OPERAI AUSILIARI

Fuochisti (specializzati)

(43) 1 - Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di 2° grado generale e particolare:

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 175,70

(44) 2 - Conduttori di generatori di vapore per i quali è richiesto il certificato di abilitazione di 3° grado generale o particolare - (Per i conduttori di generatori di vapore non deve essere computato nell'orario di lavoro ai fini retributivi il tempo effettivamente impiegato nella messa in pressione ed allo spegnimento delle caldaie, nel limite massimo di un'ora al giorno)

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 173 —

N. di riferimento mansioni

Ausiliari specializzati

(45) 3 - Sono considerati ausiliari specializzati, gli operai provetti con specifica preparazione tecnico pratica e che eseguiscono il lavoro a regola d'arte senza la guida di altro operaio. A titolo di esempio:

Attrezzisti - Tornitori - Fresatori - Modellisti - Aggiustatori meccanici di reparto officina - Tubisti - Lattonieri - Saldatori autogeni ed elettrici con funzioni esclusive e prevalenti - Fabbri fucinatori non a stampo - Fonditori - Calderai in ramo e piombisti - Falegnami - Elettricisti - Bobinatori - Avvolgitori elettrici - Sellai confezionatori di cinghie e manicotti - Conduttori di forni di cementazione - Muratori - Carpentieri - Conduttori di motrici termiche in genere - Cilindrai (riparatori di cilindri con tubetti di pelle già confezionati da altri) - Pettinisti (costruttori di pettini o addetti abitualmente alla riparazione dei pettini a telaio) - Compositori - Tipografi.

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 170,90
18 - 20 anni	» 152,40

Ausiliari qualificati

(46) 4 - Sono considerati ausiliari qualificati gli operai con mansioni richiedenti una specifica ma normale preparazione tecnica. A titolo esemplificativo:

Tornitori - Fresatori - Aggiustatori meccanici di officina e reparto - Tubisti - Meccanici in genere - Lattonieri - Fabbri forgiatori - Falegnami - Elettricisti - Sellai - Verniciatori - Muratori - Ferraioli - Addetti alla rivestitura in amianto delle tubazioni - Turbinisti idraulici - Quadristi non elettricisti - Calderai - Piombisti, ecc.

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 153,10
18 - 20 anni	» 136,55

Aiutanti degli ausiliari (Comuni)

(47) 5 - Sono considerati aiutanti degli ausiliari gli operai con funzione non occasionali di aiuto agli ausiliari specializzati e/o qualificati senza responsabilità tecnica del lavoro. Esempio:

Aiuto muratori - Aiuto fuochisti - Aiuto meccanici - ecc.

	Paga oraria
sup. 20 anni	L. 134,90
18 - 20 anni	» 120,30
16 - 18 anni	» 91,65
inf. 16 anni	» 64,35

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

N. di riferimento mansioni

—

Qualificati

(48) 1 - Autisti (gli autisti incaricati stabilmente della condotta di autotreni o dello svolgimento di mansioni di meccanico oltre la normale manutenzione del mezzo, hanno diritto ad una paga oraria pari a quella prevista per gli ausiliari qualificati) - Motoscafisti.

Mansioni promiscue (*) Infermieri patentati:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 145,60
18 - 20 anni .	» 129,75

2 - Guardiani diurni.

Mansioni promiscue (*) Portinai:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 142,50
18 - 20 anni .	» 127 —

(48) 3 - Guardiani notturni:

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 145,60
18 - 20 anni .	» 129,75

Comuni

(50) 4 - Altre mansioni discontinue (per le mansioni promiscue vedi tabella a parte)

	Paga oraria
sup. 20 anni .	L. 134,50
18 - 20 anni .	» 119,85
16 - 18 anni .	» 91,30
inf. 16 anni .	» 63,90

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

(*) La retribuzione del personale femminile addetto alle mansioni promiscue, è pari al 92,80 % della corrispondente misura segnata per il personale maschile.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1082.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi delle provincie di Milano, Varese e Como.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per le provincie di Milano, Varese e Como:

— il contratto collettivo 21 dicembre 1949, per gli operai dipendenti delle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda, l'Associazione degli Industriali di Varese, l'Unione Industriale di Como e la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, il Sindacato Nazionale del Legno ed Artistiche e Varie; cui ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

— il contratto collettivo 22 novembre 1950, per gli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda, l'Associazione degli Industriali di Varese, l'Unione Industriale di Como e la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie; cui ha aderito, in data 22 luglio 1960, la Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, per l'attuazione, nei riguardi delle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue e articoli religiosi, dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale — C.I.S.L. —, la Camera Sindacale Provinciale — U.I.L. —; cui ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro — C.I.S.N.A.L. —;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 11 della provincia di Milano, in data 2 settembre 1960, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per le quali sono stati stipulati:

— per le provincie di Milano, Varese e Como, il contratto collettivo 21 dicembre 1949, relativo agli operai dipendenti delle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti, il contratto collettivo 22 novembre 1950, relativo agli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti;

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, relativo all'attuazione, nei riguardi delle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, delle provincie di Milano, Varese e Como.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 154, *foglio n.* 66. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 21 DICEMBRE 1949 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE PRODUTTRICI DI ARREDI E PARAMENTI SACRI, STATUE ED ARTICOLI RELIGIOSI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA PRODOTTI, DELLE PROVINCIE DI MILANO, VARESE E COMO

Addì, 21 dicembre 1949, in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dall'ing. *Emilio Zacchi,* assistito dal comm. dott. *Guido Bertarelli* e dal sig. *Luigi Zanzola,*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI VARESE, rappresentata dal sig. *Alfredo Felli,* assistito dal rag. *Bergamaschi,*

l'UNIONE INDUSTRIALE DI COMO, rappresentata dal signor *Annibale Pasquino,* assistito dal sig. *De Filippi,*

assistite dalla CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e la F.I.L.L.A.V. — FEDER. ITAL. LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata per delega della Segreteria Generale dal signor *Becchi Virginio,* assistito dal sig. *Angelo Tagliabue* e dai lavoratori: *Fiammenghi Umberto* e *Zacconi Pietro,*

la F.U.L.L.A.V. — FEDER. UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Vice Segretario Generale sig. *Mariani Lino,* assistito dai lavoratori: *Boselli Carlo* e *Santagostino Mario,*

la F.I.L. — SINDACATO NAZIONALE DEL LEGNO ED ARTISTICHE VARIE, rappresentata dal sig. *Arduini,*

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti, nelle provincie di Milano, Varese e Como.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la relativa retribuzione.

Art. 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio avviene previo un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a dodici giornate lavorative.

L'operaio che non venga confermato, o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute con la retribuzione fissata all'atto dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio su lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a riprendere il periodo di prova stesso qualora sia in grado di tornare in servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Art. 6.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi non superiore a tre mesi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali il lavoro cesserà di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediante vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate nello stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai ad altri lavori. Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima contrattuale di cottimo) verrà usato al lavoratore cottimista;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forma maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso nello stabilimento;

— il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro. A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Gli operai che non fruiscono del riposo settimanale in domenica, come ad esempio gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovranno usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile; 1° maggio; 2 giugno; 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio
2) Epifania: 6 gennaio
3) S. Giuseppe: 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua: mobile
5) Ascensione: mobile
6) Corpus Domini: mobile
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
8) Assunzione: 15 agosto
9) Ognissanti: 1° novembre
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre
11) Natale: 25 dicembre
12) S. Stefano: 26 dicembre
13) La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Le festività indicate al punto *a*) verranno retribuite in ragione di 8 ore.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 15 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno, 20%

2) Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) 40%

3) Lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6), 30%.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando il pagamento della retribuzione viene effettuato a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Quando il pagamento venga effettuato a quindicina, verranno concessi, su richiesta degli interessati, acconti settimanali fino al 60% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provvede perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per la regolarizzazione delle eventuali differenze, gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro sei mesi dal giorno del pagamento.

Art. 18.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compire lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza per i lavoranti ad economia, e media di guadagno delle ultime due quattordicine o quattro settimane più indennità di contingenza, per i cottimisti), nella misura di:

— giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

— giorni 14 (ore 112): dall'8° anno compiuto di anzianità al 15°;

— giorni 16 (ore 128): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il diritto dalle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopraindicata per ogni giorno di ferie non goduto.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai d'ambo i sensi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 9 giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 64 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) 6 mesi, per anzianità di servizio fino a 6 anni;

2) 8 mesi, per anzianità di servizio oltre 6 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurate della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al 4° capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia o di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda nelle more dell'emanazione della relativa regolamentazione di legge, praticherà alle operaie gestanti il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di 6 mesi. di cui 3 prima del parto e 3 dopo;

b) corresponsione per i primi 3 mesi dell'assenza prima del parto e per le 6 settimane successive di due terzi della retribuzione (paga e contingenza) che avrebbero percepito se avessero normalmente lavorato.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al comma A).

Le presenti norme cesseranno di avere vigore con l'emanazione di norme di legge o di accordi interconfederali in materia.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 39 sull'indennità di anzianità e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltreché alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e del pernottamento solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località per cui ne derivi l'effettivo trasferimento di residenza, sarà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonché di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione, od a chi per essa, nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima ora di lavoro non dà diritto alla retribuzione per la prestazione data

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito, per le ore di mancata prestazione di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori, le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10% della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 37.

Art. 36.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 11 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 37.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 36.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI MANSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 37 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compito del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi del comma B dello art. 37 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1949 nella misura e con l'anzianità massima prevista dai contratti di lavoro precedenti;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 30 giugno 1949, nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il secondo e fino al quinto compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il quinto e sino al dodicesimo compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il dodicesimo e sino al 18 compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18 anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 30 giugno 1949.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 15.

L'indennità di contingenza è computata per il calcolo dell'indennità di licenziamento a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

Art. 40.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sotto indicate percentuali della indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 39 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% della indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 22 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo della anzianità, agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 39 e 38 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché i ratei di gratifica natalizia e le altre

eventuali spettanze, verranno liquidate ai coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 42.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di cessione, trapasso o trasformazione della azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei Delegati di Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 44.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 45.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del C. C., l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali, e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 49.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 50.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore dell'industria degli arredi sacri, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 52.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra le parti si danno atto che col presente contratto non hanno

inteso modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore, vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 53.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale della Industria Italiana.

Art. 54.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo interprovinciale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 1° dicembre 1949 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

NORMA TRANSITORIA

Il presente contratto collettivo si intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte dei lavoratori ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 22 NOVEMBRE 1950 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE IMPRESE PRODUTTRICI DI ARREDI E PARAMENTI SACRI, STATUE ED ARTICOLI RELIGIOSI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA PRODOTTI, DELLE PROVINCIE DI MILANO, VARESE E COMO

Addì, 22 novembre 1950, in Milano,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, rappresentata da l'Ing. *Emilio Zacchi,* assistito dal comm. dr. *Guido Bertarelli* e dal Sig. *Luigi Zanzola,*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI VARESE, rappresentata dal Sig. *Alfredo Felli,* assistito dal Rag. *Bergamaschi,*

l'UNIONE INDUSTRIALE DI COMO, rappresentata dal Sig. *Annibale Pasquino,* assistito dal Sig. *De Filippi,*

assistite dalla CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e la F.I.L.L.A.V. - FEDER. ITAL. LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata per delega della Segreteria Generale dal Sig. *Becchi Virginio,* assistito dal Sig. *Angelo Tagliabue,*

la F.U.L.L,A.V. - FEDER. UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal vice Segretario Generale Sig. *Mariani Lino,* assistito dal Sig. *Bruna,*

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro per gli impiegati dipendenti da aziende produttrici di arredi e paramenti sacri, statue ed articoli religiosi, con qualsiasi materia prima prodotti, nelle provincie di Milano, Varese e Como.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 36 si considererà come contratto, a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti, a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì, norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª categoria e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono partcolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo B della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedono in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi del disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc. nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono comulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale.

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile; 1° maggio; 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) Capodanno: 1° gennaio
2) Epifania: 6 gennaio
3) S. Giuseppe: 19 marzo
4) Lunedì di Pasqua: mobile
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno
8) Assunzione: 15 agosto
9) Ognissanti: 1° novembre
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre
11) Natale: 25 dicembre
12) S. Stefano: 26 dicembre
13) La ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzio-

ne mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno, 25 %
lavoro notturno, 30 %
lavoro in giorni festivi, 40 %
lavoro straordinario notturno, 50 %
lavoro straordinario festivo, 50 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e della età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del seguente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici, non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., l'azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norme del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti.

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsagli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Nen è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 24.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 26.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono Membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati Provinciali o Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 27.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità o dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso; nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940 che si riporta in calce.

Art. 29.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

Art. 1 - Legge 10 giugno 1940: « Agli impiegati privati richiamati alle armi per qualunque esigenza nelle Forze Armate, che risultino all'atto del richiamo alle dipendenze dei datori di lavoro di cui all'art. 4 della presente legge, è dovuta:

a) per i primi due mesi una indennità pari alla retribuzione;

b) successivamente a tale periodo e sino alla fine del richiamo, nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione inerente all'impiegato, una indennità mensile pari alla differenza tra i due trattamenti ».

L'indennità di cui alla lettera *a*) non può essere concessa, nel periodo di un anno che per l'ammontare di due mensilità della retribuzione anche se nel periodo stesso l'impiegato sia assoggettato a più richiami eccedenti i due mesi.

In favore degli impiegati su indicati, sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia e per altre forme di previdenza obbligatoria sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre di trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 31.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 5 anni e fino a 8 anni compiuti;

c) 11 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

— per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi, metà retribuzione globale per i 7 mesi successivi.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

---

familiari, nella misura spettante al momento di esso, salve le variazioni conseguenti a modifiche nel loro stato di famiglia.

Gli impiegati su indicati hanno diritto alla conservazione del posto. Il tempo passato in servizio militare deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'indennità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'impiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860. (1)

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite, dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta non potrà con speciali convenzioni, registrare la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con l'indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 33 od abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo, esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	Mesi di preavviso categ. 3ª	categ. 2ª	categ. 1ª
fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo, di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali, qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

(1) Gazz. Uff. 3-11-1950 n. 253 pag. 3075.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto d'impiego, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 34 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successiva;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 50% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti.

b) 100% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55ª anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli artt. 35 e 36 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie nonché i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al regio decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5 e al decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945 n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 39.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonché a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 40.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENZA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di azienda, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 46.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 47.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo interprovinciale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° novembre 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 48.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1954 PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO E SUL RIASSETTO ZONALE, NEI RIGUARDI DELLE IMPRESE PRODUTTRICI DI ARREDI E PARAMENTI SACRI, STATUE ED ARTICOLI RELIGIOSI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 20 dicembre 1954 in Milano,

tra

L'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dal suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola*

e

L'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. — SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE — rappresentata dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo*

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Milano U.I.L. — SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE — rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo,*

ai fini della attuazione nei riguardi delle aziende produttrici di arredi sacri e paramenti, statue e articoli religiosi, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI ARREDI SACRI E PARAMENTI, STATUE E ARTICOLI RELIGIOSI DELLA PROVINCIA DI MILANO

(In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954)

Tabella delle paghe contrattuali degli operai

Uomini

Operai specializzati:

superiori ai 20 anni	L.	178,70
dai 18 ai 20 anni	»	172,45
dai 16 ai 18 anni	»	152,65

Operai qualificati:

superiori ai 20 anni	L.	160,45
dai 18 ai 20 anni	»	155,75
dai 16 ai 18 anni	»	136,80
inferiori ai 16 anni	»	113,15

Manovali specializzati:

superiori ai 20 anni	L.	150,80
dai 18 ai 20 anni	»	140,75
dai 16 ai 18 anni	»	111,05
inferiori ai 16 anni	»	87,40

Manovali comuni:

superiori ai 20 anni	L.	141,45
dai 18 ai 20 anni	»	132,10
dai 16 ai 18 anni	»	104,40
inferiori ai 16 anni	»	72,55

Donne

Operaie di I categoria:

superiori ai 20 anni	L.	134,80
dai 18 ai 20 anni	»	112,90
dai 16 ai 18 anni	»	106,30
inferiori ai 16 anni	»	94,05

Operaie di II categoria:

superiori ai 20 anni	L.	126,60
dai 18 ai 20 anni	»	106,10
dai 16 ai 18 anni	»	94,05
inferiori ai 16 anni	»	81,75

Operaie di III categoria:

superiori ai 20 anni	L.	118,80
dai 18 ai 20 anni	4	100 —
dai 16 ai 18 anni	»	89,25
inferiori ai 16 anni	»	71,45

Apprendisti (Uomini)

dai 16 ai 17 anni	L.	104 —
dai 17 ai 18 anni	»	111,40
dai 18 ai 20 anni	»	137,05

Apprendiste (Donne)

dai 14 ai 16 anni	L. 71,45
dai 16 ai 17 anni	» 86,75
dai 17 ai 18 anni	» 88,25
dai 18 ai 20 anni	» 98,65

Apprendiste ricamatrici

Assunte dai 14 ai 15 anni

1° anno	L. 68,20
2° anno	» 75,20
3° anno	» 82,25

Assunte dai 15 ai 16 anni

1° anno	L. 68,20
2° anno	» 78,80
3° anno	» 89,40

Assunte dai 16 ai 17 anni

1° anno	L. 81,30
2° anno	» 87,55
3° anno	» 93,75

Assunte dai 17 ai 18 anni

1° anno	L. 81,30
2° anno	» 96,40
3° anno	» 111,50

Assunte dai 18 ai 19 anni

1° anno	L. 88,50
2° anno	» 101,15
3° anno	» 113,80

Assunte dai 19 ai 20 anni

1° anno	L. 88,50
2° anno	» 101,15
3° anno	» 113,80

Tabella degli stipendi mensili contrattuali degli impiegati

	Uomini	Donne
1ª *Categoria*		
superiori 21 anni	71.000	71.000
2ª *Categoria*		
superiori 21 anni	53.500	46.000
inferiori 21 anni	46.400	39.550
3ª *Categoria A)*		
superiori 21 anni	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	26.950	22.950
inferiori 16 anni	22.200	20.500
3ª *Categoria B)*		
superiori 21 anni	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	23.300	19.850
inferiori 16 anni	18.600	17.400

Tabella delle paghe mensili degli appartenenti alle categorie speciali o intermedie

Uomini

1ª Categoria:

superiori 21 anni	L. 51.900
inferiori 21 anni	» 45.900

2ª Categoria:

superiori 21 anni	L. 39.450
dai 20 ai 21 anni	» 37.400
dai 19 ai 20 anni	» 36.400
dai 18 ai 19 anni	» 33.700

Donne

1ª Categoria:

superiori 21 anni	L. 44.650
inferiori 21 anni	» 38.700

2ª Categoria:

superiori 21 anni	L. 33.950
dai 20 ai 21 anni	» 32.200
dai 19 ai 20 anni	» 28.700
dai 18 ai 19 anni	» 26.750

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151089) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.